

Закон о труде

Часть А Общие положения

Глава 1

Трудовая правовая система и ее основные принципы

Статья 1. Правовое регулирование трудовых правовых отношений

Трудовые правовые отношения регулируют Сатверсме Латвийской Республики, обязательные для Латвии международные правовые нормы, настоящий закон и другие нормативные акты, а также коллективный трудовой договор и правила трудового распорядка.

Статья 2. Сила регулирующих трудовые правовые отношения законов в отношении лиц

(1) Настоящий закон и другие нормативные акты, регулирующие трудовые правовые отношения, являются обязательными для всех работодателей, независимо от их правового статуса, и работников, если взаимные правовые отношения работодателей и работников построены на основе трудового договора.

(2) К тем работникам государственных и муниципальных учреждений, вознаграждение которых и другие связанные с этим вопросы регулируются законом «О вознаграждении должностных лиц и сотрудников государственных и муниципальных учреждений», не применяются соответствующие нормы настоящего закона.

Статья 3. Работник

Работником является физическое лицо, которое на основе трудового договора за оговоренную оплату труда выполняет определенную работу под руководством работодателя.

Статья 4. Работодатель

(1) Работодателем является физическое или юридическое лицо, либо правоспособное персональное общество, которым на основе трудового договора задействовано не менее одного работника.

(2) Если договор с работником заключает поставщик услуг обеспечения рабочей силой, чтобы на определенное время направить работника для выполнения работ в пользу и под руководством получателя услуги обеспечения рабочей силой, работодателем считается поставщик услуг обеспечения рабочей силой.

Статья 5. Предприятие

Предприятием в толковании настоящего закона является любая организационная единица, в которой работодатель задействует своих работников.

Статья 6. Недействительность ухудшающих правовое положение работника условий

(1) Не имеют силы положения коллективного трудового договора, правил трудового распорядка, а также трудового договора и распоряжений работодателя, вопреки нормативным актам ухудшающие правовое положение работника.

(2) Не имеют силы условия трудового договора, которые вопреки коллективному трудовому договору ухудшают правовое положение работника.

Статья 7. Принцип равноправия

(1) Каждый обладает равным правом на труд, справедливые, безопасные и безвредные для здоровья условия труда, а также на справедливую оплату труда.

(2) Предусмотренные частью первой настоящей статьи права обеспечиваются без какой-либо прямой или косвенной дискриминации - независимо от расы, цвета кожи, пола, возраста,

инвалидности, религиозных, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного или семейного положения, сексуальной ориентации или иных обстоятельств.

(3) Для содействия введению принципа равноправия в отношении инвалидов работодатель обязан осуществлять мероприятия, которые в соответствии с условиями необходимы для приспособления рабочей среды, содействия возможностям инвалидов учреждать трудовые правоотношения, выполнять рабочие обязанности, получать повышение по должности или направление на профессиональное обучение, или повышение квалификации, насколько такие мероприятия не налагают на работодателя несоразмерную нагрузку.

(4) Обязанностью поставщика услуг обеспечения рабочей силой как работодателя является обеспечить работнику, который на определенное время направлен выполнять работу на предприятии получателя услуги обеспечения рабочей силой, такие же условия труда и применять в отношении него такие же условия занятости, какие были бы обеспечены и применены в отношении сотрудника, если бы трудовые правоотношения между работником и получателем услуг обеспечения рабочей силой были заключены напрямую, и работник выполнял бы ту же работу.

(5) Упомянутые в части четвертой настоящей статьи условия работы и занятости относятся к времени работы и отдыха, заработной плате, беременным, женщинам в послеродовом периоде до одного года, женщинам, кормящим ребенка грудью, защите, установленной для детей и подростков, а также принципу равных прав и принципу запрета различного отношения.

Статья 8. Право объединяться в организации

(1) Работники, а также работодатели имеют право на свободное, без какой-либо прямой или косвенной дискриминации в связи с каким-либо из упомянутых в части второй статьи 7 настоящего закона обстоятельств объединение в организации и вступление в таковые для защиты своих социальных, экономических и профессиональных прав и интересов, и использования предоставляемых этими организациями возможностей.

(2) Принадлежность работника к упомянутым в части первой настоящей статьи организациям или желание вступить в таковые не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора, для расторжения трудового договора или иного ограничения прав работника.

Статья 9. Запрет на создание неблагоприятных последствий

(1) Запрещается наказывать работников или иным образом прямо или косвенно создавать для него неблагоприятные последствия по той причине, что работник в рамках правовых трудовых отношений допустимым способом использует свои права, а также в том случае, если он информирует компетентные органы или должностных лиц о своих подозрениях в связи с преступными деяниями или о совершении административных нарушений на рабочем месте.

(2) Если в случае спора работник указывает на обстоятельства, которые могли бы послужить основанием для созданных работодателем неблагоприятных последствий, работодатель обязан доказать, что работник не является наказанным и в его отношении не имеется прямо или косвенно созданных неблагоприятных последствий по той причине, что работник в рамках трудовых правовых отношений в допустимой форме использует свои права.

Глава 2

Общие положения о представительстве работников

Статья 10. Представительство работников

(1) Работники реализуют защиту своих социальных, экономических и профессиональных прав и интересов непосредственно или при посредничестве представителей работников. Представителями работников в толковании настоящего закона являются:

- 1) профсоюз работников, от имени которого действует уполномоченная его уставом структура или должностное лицо профсоюза;
- 2) полномочные представители работников, избранные в соответствии с частью второй

настоящей статьи.

(2) Полномочные представители работников могут быть избраны, если на предприятии занято пять и более работников. Полномочные представители работников на определенный срок полномочий простым большинством голосов присутствующих избираются на собрании, в котором участвует не менее половины занятых на предприятии соответствующего работодателя работников. Ход собрания протоколируется и принятые решения заносятся в протокол. Полномочные представители работников выражают единое мнение по отношению к работодателю.

(3) При наличии нескольких профсоюзов работников таковые для общих переговоров с работодателем уполномочивают своих представителей пропорционально количеству членов каждого профсоюза, но не менее одного представителя от каждого. Если на переговоры с работодателем выдвинуты представители нескольких профсоюзов, они выражают единое мнение.

(4) При наличии одного профсоюза работников или нескольких подобных профсоюзов и полномочных представителей работников они для совместных переговоров с работодателем уполномочивают своих представителей пропорционально количеству представляемых работников, но не менее одного представителя от каждого. Если на переговоры с работодателем выдвинуты представители одного профсоюза работников или нескольких подобных профсоюзов и полномочные представители работников, они выражают единое мнение.

(5) При расчете количества работников, при достижении которого на предприятии могут быть избраны полномочные представители работников или образованы структуры представительства работников, а также при расчете количества представляемых работников принимаются во внимание также те работники, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок, а также работники, которые в рамках оказания услуг по обеспечению рабочей силой определенное время выполняют работу на предприятии.

Статья 11. Права и обязанности представителей работников

(1) Представители работников при выполнении своих обязанностей имеют следующие права:

- 1) требовать и получать от работодателя информацию о нынешнем экономическом и социальном состоянии предприятия и возможных его изменениях, а также соответствующую информацию о найме на предприятии направленных поставщиком услуг обеспечения рабочей силой работников;
- 2) своевременно получать информацию и консультироваться с работодателем перед принятием последним таких решений, которые могут затронуть интересы работников, особенно решений, способных существенно повлиять на оплату труда, условия труда и занятость на предприятии;
- 3) участвовать в определении и улучшении условий оплаты труда, рабочей среды, условий труда и организации рабочего времени, а также в защите безопасности и здоровья работников;
- 4) входить на территорию предприятия, а также иметь доступ к рабочим местам;
- 5) организовывать собрания работников на территории и в помещениях предприятия;
- 6) надзирать, как в трудовых правовых отношениях соблюдаются нормативные акты, коллективный трудовой договор и правила трудового распорядка.

(2) Информированием в толковании настоящего Закона является процесс, при котором работодатель передает информацию представителям работников, позволяя им ознакомиться с соответствующим вопросом и изучить его. Информация предоставляется представителям работников своевременно, а также в надлежащем виде и объеме.

(3) Консультациями в толковании настоящего Закона является обмен мнениями и диалог между представителями работников и работодателем с целью достижения соглашения. Консультация проводится на соответствующем уровне, своевременно, а также в надлежащем виде и объеме, чтобы работники могли получить обоснованные ответы.

(4) Права представителей работников используются так, чтобы не снижать эффективность деятельности предприятия.

(5) Представители работников и эксперты, оказывающие помощь представителям работников, обязаны не разглашать оказавшуюся в их распоряжении информацию, являющуюся коммерческой тайной работодателя. Работодатель обязан в письменном виде указать, какую информацию следует считать коммерческой тайной. Обязанность нераспространения информации относится к представителям работников и экспертам, оказывающим помощь представителям работников, также по окончании их деятельности.

(6) Выполнение обязанностей представителя работников не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора, расторжения трудового договора или иного ограничения прав работника.

Глава 3

Международное трудовое право

Статья 12. Международные договоры

Если международным договором, утвержденным Сеймом, предусмотрены положения, отличные от положений настоящего закона, применяются положения международного договора.

Статья 13. Применяемый к трудовому договору и трудовым правовым отношениям закон

(1) Работник и работодатель могут прийти к соглашению о применяемом к трудовому договору и трудовым правовым отношениям законе. Подобный выбор не может лишать работника или ограничивать защиту, определенную повелительными или запретительными нормами закона того государства, закон которого следовало бы применить согласно части второй, третьей, четвертой или пятой настоящего закона.

(2) Если работник и работодатель не выбрали применяемый закон, к трудовому договору и трудовым правовым отношениям применяется закон Латвии, насколько частями третьей и четвертой настоящей статьи не определено иное.

(3) Если работник и работодатель не выбрали применяемый закон и работник согласно трудовому договору обычно выполняет свою работу в другом государстве, к трудовому договору и трудовым правовым отношениям применяется закон данного другого государства.

(4) Если работник и работодатель не выбрали применяемый закон и работник согласно трудовому договору не выполняет свою работу в одном и том же государстве, к трудовому договору и трудовым правовым отношениям применяется закон того государства местонахождения предприятия, в котором работник был принят на работу.

(5) Положения частей третьей и четвертой настоящей статьи не применяются, если из обстоятельств дела следует, что трудовой договор или трудовые правовые отношения более тесно связаны с другим государством. В данном случае применяется закон этого другого государства.

(6) Законом в толковании настоящей статьи является любая правовая норма.

Статья 14. Направление работника

(1) Направлением работника в толковании настоящего закона являются те случаи, когда в связи с оказанием международных услуг:

- 1) работодатель на основании договора, заключенного с лицом, в пользу которого будет выполняться работа, направляет работника в другое государство;
- 2) работодатель направляет работника в находящийся в другом государстве филиал или входящее в концерн предприятие;
- 3) поставщик услуг обеспечения рабочей силой как работодатель направляет работника получателю услуг обеспечения рабочей силой, в пользу и под руководством которого выполняется работа, если предприятие находится в другой стране или он выполняет свою работу в другом государстве.

(2) Направленным работником в толковании настоящей статьи является работник, выполняющий определенное время работу в другом государстве, отличном от государства, в котором он обычно выполняет работу.

(3) Положения настоящего закона о направлении работника не распространяются на экипажи

судов предприятий торгового флота.

Статья 14¹. Обязанности работодателя при направлении работника на выполнение работы в Латвии

- (1) Если работник направлен для выполнения работы в Латвию, то независимо от применяемого к трудовому договору и трудовым правовым отношениям закона данному направленному работнику обеспечиваются условия труда и правила занятости, которые предусмотрены нормативными актами Латвии, а также коллективными трудовыми договорами, признанными общеобязательными и регулируемыми:
 - 1) максимальное время работы и минимальное время отдыха;
 - 2) минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск;
 - 3) минимальную ставку заработной платы, а также доплату за сверхурочную работу;
 - 4) условия обеспечения рабочей силой, особенно при посредничестве поставщика услуг обеспечения рабочей силой;
 - 5) безопасность, защиту здоровья и гигиену труда;
 - 6) меры защиты лиц моложе 18 лет, беременных, женщин в послеродовой период, а также правила труда и занятости данных лиц;
 - 7) равное отношение к мужчинам и женщинам, а также запрет на иного рода дискриминацию.
- (2) Работодатель, направляющий работника для выполнения работы в Латвии, обязан перед направлением письменно проинформировать Государственную трудовую инспекцию о данном направляемом работнике с указанием:
 - 1) имени, фамилии и адреса работодателя – физического лица или наименования (фирмы), регистрационного номера и адреса работодателя – юридического лица, а также другой контактной информации (номера телефона, адреса электронной почты);
 - 2) имени и фамилии работника;
 - 3) предполагаемой продолжительности направления, а также времени начала и завершения работы;
 - 4) места выполнения работы (если для исполнения рабочих обязанностей не предусмотрено какое-либо определенное место работы, указывается, что работника можно задействовать в разных местах);
 - 5) упомянутых в частях третьей и четвертой настоящей статьи представителей работодателя с указанием имени, фамилии, а также контактной информации;
 - 6) лица, в пользу которого будет выполняться работа (получателя услуги), а также вида услуги, послужившей основанием для направления работника;
 - 7) подтверждения того, что отправленный работник, являющийся гражданином третьих стран, законно работает у работодателя в стране- участнице Европейского Союза, Европейской экономической зоне или Швейцарской Конфедерации.
- (3) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвии, обязан назначить в Латвии своего представителя, уполномоченного представлять работодателя в государственных учреждениях и суде Латвии.
- (4) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвии, обязан при необходимости назначить своего представителя, к которому стороны трудового коллективного договора могут обращаться с целью начала переговоров по заключению коллективного договора в соответствии с положениями настоящего закона. Это лицо может не являться тем же лицом, которое упомянуто в части третьей настоящей статьи, и оно не должно находиться в Латвии, однако должно быть доступно по разумному и обоснованному требованию.
- (5) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвии, в период направления работника обязан обеспечивать хранение заключённого трудового договора, расчётов по оплате труда, документов учёта рабочего времени и удостоверяющих выплату оплаты труда документов у упомянутого в части третьей настоящей статьи лица и их

предъявление структурам надзора и контроля, а также при необходимости их перевод на государственный язык.

- (6) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвии, обязан в течение двух лет после завершения периода направления работника обеспечивать предъявление упомянутых в части пятой настоящей статьи документов структурам надзора и контроля.
- (7) Положения части первой настоящей статьи распространяются также на граждан третьих государств, занятость которых осуществляется в Латвии в связи с перемещением в рамках предприятия.

Статья 14². Обязанности работодателя при направлении работника на выполнение работы за пределами Латвии

- (1) Работодатель, которые направил работника на работу в другую страну- участницу Европейского Союза, Европейской экономической зоны или Швейцарской Конфедерации, независимо от трудового договора и трудовых правовых отношений применяемого закона, обязан для этого направленного работника обеспечить исполнение условий занятости, в том числе в отношении минимальной ставки заработной платы, и условия труда в соответствии с частью первой статьи 14¹ настоящего закона в соответствии с государственными нормативными актами соответствующего государства или трудовыми коллективными договорами, признанными общеобязательными. Понятие минимальной ставки заработной платы устанавливается в соответствии с признанными общеобязательными правовыми актами или трудовыми коллективными договорами того государства, в которое работник направлен выполнять работу.
- (2) Работодатель, которые направил работника на работу в другую страну- участницу Европейского Союза, Европейской экономической зоны или Швейцарской Конфедерации, обязан выполнять административные требования и подчиняться требованиям структур надзора и контроля того государства, в которое работник направлен.
- (3) При направлении работника на выполнение работы в другой стране - участнице Европейского Союза, Европейской экономической зоны или Швейцарской Конфедерации соответственно применяются правила о командировках, в том числе о возмещении командировочных расходов. Командировочные суточные, связанные с соответствующим направлением, считаются частью минимальной заработной платы, если это предусмотрено правилами того государства, в которое работник направлен на выполнение работы. Другое возмещение, связанное с покрытием фактических расходов, не считается частью минимальной ставки заработной платы.

Глава 4 Сроки

Статья 15. Определение сроков

Предусмотренные настоящим законом сроки определяются как календарная дата или период времени, рассчитываемый в годах, месяцах, неделях или днях. Срок может быть определен также с указанием события, обязанного наступить в любом случае.

Статья 16. Расчет сроков

- (1) Срок начинается в дату или в день наступления события, определяющего начало данного срока.
- (2) Срок, исчисляемый в годах, завершается в соответствующий месяц и число последнего года срока.
- (3) Срок, исчисляемый в месяцах, завершается соответствующего числа последнего месяца срока. Если исчисляемый в месяцах срок завершается в таком месяце, который не имеет соответствующего числа, срок истекает последнего числа данного месяца.
- (4) Срок, исчисляемый в неделях, завершается в соответствующий день последней недели срока.

- (5) Если срок истекает в выходной день недели или в праздничный день, последним днем срока признается следующий рабочий день.
- (6) Срок, определенный до конкретной даты, истекает в данную дату.
- (7) Если срок установлен для выполнения определенного действия, данное действие может быть выполнено в последний день срока до 24 часов. Если данное действие должно быть выполнено на предприятии, срок истекает в час окончания установленного времени работы предприятия.
- (8) Все письменные заявления или сообщения, переданные в учреждение связи в последний день срока до 24 часов, признаются переданными в срок.

Часть В

Коллективный трудовой договор

Глава 5

Общие положения о коллективном трудовом договоре

Статья 17. Содержание и форма коллективного трудового договора

(1) В коллективном трудовом договоре стороны приходят к соглашению об условиях, регулирующих содержание трудовых правовых отношений, особенно организацию оплаты труда и охраны труда, учреждение и прекращение трудовых правовых отношений, повышение квалификации работников, а также вопросы распорядка дня, социальной защиты работников и прочие связанные с трудовыми правовыми отношениями вопросы, и определяют взаимные права и обязанности.

(2) Без особой договоренности стороны коллективного трудового договора:

- 1) во время действия коллективного трудового договора воздерживаются от мер, направленных на одностороннее изменение его положений, если нормативными актами или коллективным трудовым договором не определено иное;
- 2) заботятся, чтобы положения коллективного трудового договора соблюдались и выполнялись как работодателем, так и работниками.

(3) Коллективный трудовой договор заключается в письменной форме.

Статья 18. Стороны коллективного трудового договора

(1) Коллективный трудовой договор на предприятии заключается работодателем и профсоюзом работников или полномочными представителями работников, если работники не объединились в профсоюз.

(2) Коллективный трудовой договор в отрасли или на территории (далее - генеральное соглашение) заключается работодателем, группой работодателей, организацией работодателей или объединением организаций работодателей с профсоюзом работников или объединением (союзом) профсоюзов работников, если стороны генерального соглашения обладают соответствующими полномочиями или если право на заключение генерального соглашения предусмотрено уставами данных объединений (союзов).

(3) Заключенное организацией работодателей или объединением организаций работодателей генеральное соглашение обязательно для членов данной организации или объединения организаций.

(4) Если члены организации работодателей или объединения организаций работодателей в определенной отрасли задействуют свыше 50 процентов работников или их товарооборот или объем услуг больше 60 процентов от товарооборота отрасли или объема услуг, генеральное соглашение, заключенное между организацией работодателей или объединением организаций работодателей и профсоюзом работников или объединением (союзом) профсоюзов работников, является обязательным для всех работодателей соответствующей отрасли, и распространяется на всех работников, задействованных данными работодателями. По отношению к упомянутым работодателям и работникам генеральное соглашение вступает в силу в день его опубликования в газете «Латвияс Вестнесис», если в нем не указан иной срок вступления в силу. Генеральное соглашение в газете «Латвияс Вестнесис» публикуется на основании совместного заявления

сторон.

Глава 6.

Действие коллективного трудового договора

Статья 19. Действие коллективного трудового договора по времени

(1) Коллективный трудовой договор заключается на определенный срок или на срок исполнения определенной работы. Коллективный трудовой договор вступает в силу в день его заключения, если данным коллективным договором не определен иной срок вступления в силу. Если в коллективном трудовом договоре не указан срок его действия, данный коллективный договор считается заключенным на один год.

(2) Коллективный трудовой договор может быть расторгнут досрочно на основании:

1) соглашения сторон;

2) отказа одной из сторон, если подобное право оговорено коллективным трудовым договором.

(3) После истечения коллективного трудового договора его положения, за исключением определенной пунктом 1 части второй статьи 17 настоящего закона обязанности, действуют до срока вступления в силу нового коллективного трудового договора, если стороны не пришли к иному соглашению.

Статья 20. Действие коллективного трудового договора в отношении лиц

(1) Коллективный трудовой договор обязателен для сторон, и его положения распространяются на всех работников, задействованных у соответствующего работодателя или на соответствующем предприятии такового, если коллективным трудовым договором не определено иное. То, учреждены ли трудовые правовые отношения с работником до или после вступления коллективного трудового договора в силу, не имеет значения.

(2) В трудовом договоре работник и работодатель могут отступить от положений коллективного трудового договора лишь в том случае, если соответствующие положения трудового договора для работника являются более благоприятными.

Глава 7.

Порядок заключения и изменения коллективного трудового договора

Статья 21. Порядок заключения коллективного трудового договора

(1) Коллективный трудовой договор предлагают заключить представители работников, работодатель или упомянутые в статье 18 настоящего закона организации или их объединения (союзы). Работодатель, организация работодателей или объединение организаций работодателей не имеют права отказаться от переговоров о заключении коллективного трудового договора (генерального соглашения).

(2) Письменный ответ на предложение заключить коллективный трудовой договор представляется в течение 10 дней со дня получения предложения.

(3) Для заключения коллективного трудового договора стороны организуют переговоры, приходя к соглашению о порядке разработки и обсуждения проекта коллективного трудового договора. Стороны на данные переговоры могут приглашать специалистов, образовывать рабочие группы с включением в них равного числа представителей обеих сторон, а также самостоятельно разработать проект коллективного трудового договора.

(4) Работодатель по требованию представителей работников обязан предоставить им необходимую для заключения коллективного трудового договора информацию.

(5) Если в ходе переговоров по причине возражений одной стороны не достигается соглашение о порядке разработки и обсуждения коллективного трудового договора или о содержании коллективного трудового договора, данная сторона обязана не позднее чем в течение 10 дней дать письменный ответ на высказанные другой стороной предложения. Если получен проект коллективного трудового договора в целом, письменный ответ представляется не позднее чем в течение одного месяца, и в нем сторона указывает свои возражения и предложения по отношению к данному проекту.

(6) Каждый работник имеет право письменно представить сторонам коллективного трудового договора свои предложения по отношению к проекту коллективного трудового договора.

Статья 22. Утверждение коллективного трудового договора

(1) Для действительности заключенного на предприятии коллективного трудового договора необходимо его утверждение общим собранием (конференцией) работников, за исключением тех коллективных трудовых договоров, которые заключили работодатель и профсоюз работников, представленный, по меньшей мере, 50 процентов работниками предприятия.

(2) Коллективный трудовой договор простым большинством голосов присутствующих утверждается на общем собрании работников, в котором участвует не менее половины работников соответствующего предприятия.

(3) Если общее собрание работников невозможно созвать по причине большого количества занятых на предприятии работников или особенностей организации труда, коллективный трудовой договор простым большинством голосов утверждает конференция представителей работников с участием не менее половины представителей работников.

(4) Для действительности генерального соглашения нет необходимости в его утверждении.

Статья 23. Изменение положений коллективного трудового договора

Положения коллективного трудового договора во время его действия изменяются в установленном данным коллективным договором порядке. Если подобный порядок не определен, это делается в предусмотренном статьей 21 настоящего закона порядке.

Статья 24. Ознакомление с коллективным трудовым договором

(1) Работодатель обязан ознакомить всех работников с коллективным трудовым договором не позднее чем в течение одного месяца после его утверждения или изменения положений коллективного трудового договора.

(2) Работодатель обязан заботиться о том, чтобы текст коллективного трудового договора был доступен каждому работнику.

Глава 8.

Разрешение споров

Статья 25. Разрешение споров согласительной комиссией

(1) Споры прав и интересов, вытекающие из отношений коллективного трудового договора или связанные с таковыми, разрешает согласительная комиссия. Согласительную комиссию образуют стороны коллективного трудового договора, обе уполномочивая равным числом своих представителей.

(2) В случае спора стороны коллективного трудового договора составляют протокол разногласий и не позднее трех дней представляют его согласительной комиссии. Согласительная комиссия рассматривает данный протокол в течение семи дней.

(3) Согласительная комиссия принимает решение по соглашению. Решение обязательно для обеих сторон коллективного трудового договора и имеет силу коллективного трудового договора.

Статья 26. Разрешение правовых споров

(1) Если в согласительной комиссии не достигается соглашение по правовому спору, таковой разрешается в суде или третейском суде.

(2) Суду подлежит любой правовой спор между сторонами коллективного трудового договора:

- 1) о требованиях, вытекающих из коллективного трудового договора;
- 2) о применении положений коллективного трудового договора;
- 3) о действительности или недействительности положений коллективного трудового договора.

(3) Стороны коллективного трудового договора могут прийти к соглашению о передаче любого правового спора - и такого, который уже возник, и такого, который может возникнуть между сторонами коллективного трудового договора - для разрешения в третейский суд. Договор о передаче спора для разрешения в третейский суд заключается в письменной форме. Данный

договор как отдельное положение (клаузула третейского суда) может быть включен в коллективный трудовой договор.

Статья 27. Разрешение споров по интересам

Если в согласительной комиссии не достигается соглашение в споре интересов, он разрешается в установленном коллективным трудовым договором порядке.

Часть С

Трудовой договор

Глава 9

Общие положения о трудовом договоре

Статья 28. Трудовые правовые отношения и трудовой договор

(1) Работодатель и работник взаимные трудовые правовые отношения учреждают трудовым договором.

(2) По трудовому договору работник обязуется выполнять определенную работу, подчиняться определенному трудовому распорядку и распоряжениям работодателя, а работодатель - выплачивать договоренную оплату труда и обеспечивать справедливые, безопасные и безвредные для здоровья условия труда.

(3) К трудовому договору применяются положения Гражданского закона, насколько настоящим законом и другими нормативными актами, регуливающими трудовые правовые отношения, не определено иное.

(4) Если работник в рамках оказания услуг обеспечения рабочей силой направлен выполнять работу в пользу и под руководством получателя услуг обеспечения рабочей силой, обязанностью получателя услуг обеспечения рабочей силой является во время назначения обеспечить работника безопасными и безвредными для здоровья условиями труда согласно требованиям нормативных актов, регламентирующих охрану труда, кроме обязательных проверок здоровья.

(5) Во время направления работник поставщика услуг обеспечения рабочей силой несет ответственность перед получателем услуг обеспечения рабочей силой за нанесенные им убытки согласно требованиям настоящего закона о возмещении нанесенных работником убытков.

(6) Получатель услуги по обеспечению рабочей силой в период направления несет ответственность перед работником поставщика услуг обеспечения рабочей силой за нанесенные им в соответствии с положениями настоящего закона о возмещении нанесенных работодателем убытков.

Статья 29. Запрет на различное отношение

(1) При учреждении трудовых правовых отношений, а также во время существования трудовых правовых отношений, особенно при повышении работника в должности, определении условий труда, оплаты труда или профессионального обучения либо повышения квалификации, а также при расторжении трудового договора, запрещается различное отношение в зависимости от пола работника.

(2) Различное отношение в зависимости от пола работника допускается лишь в том случае, если принадлежность к определенному полу является объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего рода занятий соразмерной с достигаемой в ее результате правовой целью.

(3) Если в случае спора работник указывает на обстоятельства, способные быть основанием его прямой или косвенной дискриминации в зависимости от пола, работодатель обязан доказать, что в основу различного отношения положены объективные обстоятельства, не связанные с полом работника, или же то, что принадлежность работника к определенному полу является объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего рода занятий.

(4) Дискриминацией в понимании настоящего Закона считается также ущемление лица и указание на его дискриминацию.

(5) Прямая дискриминация существует, если в сопоставимой ситуации отношение к лицу в связи с его принадлежностью к определенному полу является, являлось или может являться менее благоприятным, чем в отношении другого лица. Менее благоприятное отношение из-за предоставления отпуска по беременности или родам, или предоставлению отпуска отцу ребенка считается прямой дискриминацией по признаку пола.

(6) Косвенная дискриминация существует, если кажущееся нейтральным условие, критерий или практика создает, или может создать неблагоприятные последствия для лиц одного пола, за исключением случая, когда это условие, критерий или практика являются объективно обоснованными правовой целью, выбранные для достижения которой средства являются соразмерными.

(7) Ущемлением лица в понимании настоящего Закона является подчинение лица такому с точки зрения этого лица нежелательному действию, которое связано с его принадлежностью к определенному полу, в том числе - действию сексуального характера, если целью или результатом такого действия является унижение достоинства лица и создание запугивающей, враждебной, унижающей, способствующей деградации или ущемлению среды.

(8) Если нарушается запрет на различное отношение и запрет на создание неблагоприятных последствий, работник в дополнение к другим установленным настоящим законом правам имеет право требовать возмещения ущерба и возмещения за моральный вред. В спорном случае размер возмещения за моральный вред определяется судом по своему усмотрению.

(9) Положения настоящей статьи, а также части первой статьи 32, статей 34, 48, 60 и 95 настоящего закона, насколько они не противоречат сути соответствующего права, распространяются также на запрет на различное отношение в зависимости от расы, цвета кожи, возраста, инвалидности, религиозных, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного или семейного положения, сексуальной ориентации работника или других обстоятельств.

(10) В религиозной организации различное отношение в зависимости от религиозных убеждений человека допускается в случае, если определенные религиозные убеждения являются объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего занятия с учётом этноса организации.

Статья 30. Разрешение индивидуальных правовых споров

Индивидуальные правовые споры между работником и работодателем, если таковые не разрешены на предприятии, разрешаются в суде.

Статья 31. Срок давности

(1) Все требования, вытекающие из трудовых правовых отношений, теряют срок за давностью в течение двух лет, если законом не определен более короткий срок давности.

(2) Если работодатель был обязан выдать работнику письменный расчет, определенный частью первой настоящей статьи, срок давности начинается со дня выдачи письменного расчета. Если работодатель не выдает расчет, соответствующее требование теряет срок за давностью в течение трех лет со дня, когда расчет должен был быть выдан.

Раздел первый

Учреждение трудовых правовых отношений

Глава 10

Объявление о работе и подготовка трудового договора

Статья 32. Объявление о работе

(1) Объявление о работе (сообщение работодателя о свободных рабочих местах) не может распространяться только на мужчин или только на женщин, за исключением случая, когда принадлежность работника к определенному полу является объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего рода занятий.

(2) В объявлении о работе запрещено указывать возрастные ограничения, за исключением

случая, когда в соответствии с законом лицам определенного возраста не разрешено выполнять соответствующую работу.

(2¹) В объявлении о работе запрещено указывать требование о знании конкретных иностранных языков, за исключением случая, когда это обосновано необходимо для выполнения рабочих обязанностей.

(3) В объявлении о работе указываются имя и фамилия работодателя - физического лица - или название и регистрационный номер юридического лица (фирмы), либо название и регистрационный номер предприятия (фирмы) по отбору персонала, которое по поручению работодателя оценивает пригодность претендентов и производит их отбор.

Статья 33. Рабочее интервью

(1) Рабочим интервью является подготовленный работодателем устный или письменный опрос с целью оценки пригодности претендента.

(2) В рабочем интервью недопустимы такие вопросы работодателя, которые не относятся к выполнению предусмотренной работы или не связаны с пригодностью претендента для этой работы, а также прямо или косвенно дискриминирующие вопросы, особенно вопросы:

- 1) о беременности;
- 2) о семейном положении или состоянии в браке;
- 3) о предыдущей судимости, за исключением случая, когда она в отношении выполняемой работы может иметь существенное значение;
- 4) о религиозных убеждениях или принадлежности к какой-либо религиозной конфессии;
- 5) о принадлежности к какой-либо политической партии, профсоюзу работников или иной общественной организации;
- 6) о национальном или этническом происхождении.

(3) Работодатель обязан ознакомить претендента с действующим на предприятии коллективным трудовым договором и правилами трудового распорядка насколько это имеет отношение к выполнению предусмотренной работы, а также предоставить другую информацию, имеющую существенное значение для заключения трудового договора.

(4) Претендент обязан предоставить работодателю информацию о состоянии своего здоровья и профессиональной подготовке, насколько это имеет существенное значение для заключения трудового договора и выполнения предусмотренной работы.

Статья 34. Нарушение запрета на различное отношение при учреждении трудовых правовых отношений

(1) Если при учреждении трудовых правовых отношений работодатель нарушил запрет на различное отношение, претендент имеет право предъявить иск в суд в течение трёх месяцев со дня получения отказа работодателя от учреждения с ним трудовых правовых отношений.

(2) Если трудовые правовые отношения не учреждены вследствие нарушения запрета на различное отношение, претендент не имеет права требовать учреждения этих отношений в принудительном порядке.

Статья 35. Необходимые для подготовки трудового договора документы

(1) При подготовке трудового договора претендент обязан:

- 1) предъявить удостоверяющий личность документ;
- 2) представить другие документы в предусмотренных нормативными актами случаях.

(2) При подготовке трудового договора для выполнения такой работы, которая требует особых знаний или навыков, работодатель имеет право требовать от претендента предъявления документов, удостоверяющих его образование или профессиональную подготовку.

(3) При подготовке трудового договора работодатель обязан потребовать, чтобы иностранец предъявил визу или вид на жительство, подтверждающие, что иностранец имеет право устроиться на работу, за исключением установленных в нормативных актах случаев, когда подтверждение права на устройство на работу у определенного работодателя и по определенной специальности (профессии) не требуется. Это требование не распространяется на граждан

Европейского союза и лиц, имеющих право свободного перемещения в Европейском союзе согласно пункту 5 статьи 2 регулы Европейского Парламента и Совета [№562/2006](#) от 15 марта 2006 года, которой вводится Кодекс Сообщества о требованиях, регламентирующих передвижение лиц через границы (Шенгенский кодекс о границах).

Статья 36. Проверка здоровья

- (1) Работодатель может потребовать от претендента прохождения проверки здоровья, позволяющей убедиться в его соответствии выполнению предусмотренной работы.
- (2) В заключении о состоянии здоровья претендента врач указывает только то, соответствует ли претендент выполнению предусмотренной работы.
- (3) Расходы, связанные с проверкой состояния здоровья претендента покрывает работодатель, за исключением случая, когда претендент во время рабочего интервью представил работодателю заведомо ложную информацию.

Статья 37. Запреты, ограничения на занятость и ответственность

- (1) Запрещается задействовать на постоянной работе детей. Ребенком в толковании настоящего Закона является лицо младше 15 лет или до достижения возраста 18 лет продолжающее получение основного образования.
- (2) В исключительном случае дети в возрасте от 13 лет, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие, в свободное от учёбы время могут быть заняты на легкой, безвредной для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребенка работе. Такое занятие не должно препятствовать получению ребенком образования. Работы, на которых разрешается осуществлять занятость детей в возрасте от 13 лет, устанавливает Кабинет министров. На ребенка в возрасте от 15 лет, который продолжает получать основное образование, распространяются положения части четвертой настоящей статьи о занятости подростков.
- (3) В исключительных случаях, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие и получено разрешение Государственной трудовой инспекции, ребенка в качестве исполнителя разрешается привлекать к культурным, художественным, спортивным и рекламным мероприятиям, если подобное привлечение не представляет вреда для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребенка. Подобное привлечение не должно препятствовать получению ребенком образования. Порядок выдачи разрешений на привлечение детей в качестве исполнителей к культурным, художественным, спортивным и рекламным мероприятиям, а также включаемые в разрешение ограничения по отношению к обстоятельствам труда и условиям привлечения устанавливает Кабинет министров.
- (4) Запрещается задействовать подростков на работах в особых условиях, связанных с повышенным риском для их безопасности, здоровья, нравственности и развития. Подростком в понимании настоящего Закона является лицо в возрасте от 15 до 18 лет, не считающееся ребенком в понимании части первой настоящей статьи. Работы, на которых запрещается задействовать подростков, и исключения, когда занятость на этих работах разрешена в связи с профессиональным обучением подростка, устанавливаются Кабинетом министров.
- (5) Работодатель обязан перед заключением трудового договора проинформировать одного из родителей (опекуна) ребенка или подростка об оценке риска рабочей среды и мерах по охране труда на соответствующем рабочем месте.
- (6) Лица младше 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра, и до достижения возраста 18 лет должны ежегодно проходить обязательный медицинский осмотр.
- (7) Работодателю после получения заключения врача запрещено задействовать беременных и женщин в послеродовой период до одного года, а если женщина кормит ребенка грудью - на всем протяжении кормления, если признано, что выполнение соответствующей работы создает угрозу безопасности и здоровью женщины или ее ребенка. В любом случае запрещается осуществлять занятость беременной за две недели до предполагаемых родов и женщины в течение двух недель после родов. Предполагаемый срок родов и факт родов утверждаются заключением врача.
- (8) Иностранца разрешается принимать на работу только в том случае, если он имеет право на

занятость, что подтверждается соответствующей записью в выданной иностранцу визе или виде на жительство, за исключением установленных в нормативных актах случаев, когда подтверждение права на устройство на работу у определенного работодателя и по определенной специальности (профессии) не требуется. Это требование не распространяется на граждан Европейского союза и лиц, имеющих право свободного перемещения в Европейском союзе согласно пункту 5 статьи 2 регулы Европейского Парламента и Совета № [562/2006](#) от 15 марта 2006 года, которой вводится Кодекс Сообщества о требованиях, регламентирующих передвижение лиц через границы (Шенгенский кодекс о границах).

(9) Запрещено нанимать лицо, не имеющее права пребывать в Латвийской Республике.

(10) Работодатель не привлекается к ответственности за осуществление занятости такого лица, которое не имеет права на пребывание в Латвийской Республике, если работодатель выполнил обязанности, наложенные частью третьей статьи 35 и частью второй статьи 38, за исключением случая, когда работодатель знал, что предъявленный документ, подтверждающий право лица пребывать в Латвийской Республике, является поддельным.

(11) К административной ответственности за осуществление занятости такого лица, которое не имеет права на пребывание в Латвийской Республике, привлекается также лицо, которое работодателю как субподрядчику непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств, а также лицо, являющееся исполнителем первоначальных договорных обязательств, и любой другой вовлеченный субподрядчик, если они знали о подобном противоправном найме, за исключением случая, когда они приняли необходимые меры по предотвращению подобного противоправного найма.

(12) Работодатель не допускает работника к оговоренной работе, если работник не может выполнять оговоренную работу по состоянию здоровья и это подтверждено в заключении врача. Работодатель обязан выплатить работнику установленное в третьей части статьи 74 настоящего закона вознаграждение за тот период времени, в течение которого работник не был допущен к работе.

Статья 38. Сведения о претенденте и документы приема на работу

(1) В целях выбора будущего работника работодатель имеет право полученные в соответствии со статьями 33, 35 и 36 настоящего закона сведения, а также представленные претендентом документы о приеме на работу передавать только тем лицам, которые на предприятии по поручению работодателя готовят решение о приеме работника на работу. Упомянутые сведения и документы разрешается доводить до сведения третьих лиц только с согласия претендента.

(2) Работодатель обязан обеспечить хранение копий документов, упомянутых в части третьей статьи 35, или соответствующей информации в течение всего времени найма иностранца и представление их по требованию надзирающих или контролирующих органов.

Глава 11

Заключение трудового договора

Статья 39. Соглашение работника и работодателя

Трудовой договор считается заключенным с момента заключения соглашения между работником и работодателем о выполняемой работе и оплате труда, а также о дальнейшем подчинении работника установленному трудовому распорядку и распоряжениям работодателя.

Статья 40. Форма трудового договора

(1) Трудовой договор заключается в письменной форме до начала работы.

(2) В трудовом договоре указывается:

- 1) имя, фамилия, персональный код (если у иностранца нет персонального кода, то дата рождения), адрес местожительства работника, имя, фамилия (название), персональный код (если у иностранца нет персонального кода, то дата рождения) или регистрационный номер и адрес работодателя;
- 2) дата начала трудовых правовых отношений;
- 3) предусмотренная продолжительность трудовых правовых отношений (если

- трудовой договор заключается на определенный срок);
- 4) рабочее место (если выполнение трудовых обязанностей не предусмотрено на каком-то определенном рабочем месте, то, что работник может задействоваться в различных местах);
 - 5) профессия работника, должность, специальность (далее - профессия) в соответствии с Классификатором профессий и общая характеристика оговоренной работы;
 - 6) размер и срок выплаты оплаты труда;
 - 7) оговоренное ежедневное или еженедельное рабочее время;
 - 8) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - 9) срок расторжения трудового договора;
 - 10) на положения коллективного трудового договора, правила трудового распорядка, применяемые к трудовым правовым отношениям.

(3) Упомянутые в пунктах 6, 7, 8 и 9 части второй настоящей статьи сведения разрешается заменять ссылкой на соответствующие правила, включенные в нормативные акты, в коллективный трудовой договор, либо ссылкой на правила трудового распорядка.

(4) В трудовой договор в дополнение к определенным частью второй настоящей статьи сведениям включаются также другие сведения, если стороны считают это необходимым.

(5) Трудовой договор составляется в двух экземплярах, из которых один хранится у работника, второй - у работодателя.

(6) Работодатель обязан заботиться о заключении трудовых договоров в письменной форме и вести учет заключенных трудовых договоров.

(7) Классификатор профессий, соответствующие профессии основные задачи и основные требования к квалификации, порядок применения и актуализации Классификатора профессий определяет Кабинет Министров. В Классификатор профессий не включаются профессии работников учреждений государственной безопасности.

(8) В трудовом договоре, заключаемом оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом в качестве работодателя и работником, который будет выполнять работы в пользу и под руководством получателя услуг по обеспечению рабочей силой, в дополнение к данным, указанным в части второй данной статьи, указывается, что работодателем является поставщик услуг по обеспечению рабочей силой, а также то, что работник, выполняя работу, обязан также подчиняться установленному трудовому распорядку и распоряжениям получателя услуг по обеспечению рабочей силой, пока те не противоречат распоряжениям работодателя.

(9) В трудовой договор не включаются положения о знании иностранного языка, если в этом нет обоснованной необходимости для выполнения трудовых обязанностей.

(10) Трудовой договор заключается на государственном языке. Если работником является иностранец, который на достаточном уровне не владеет государственным языком, работодатель обязан в письменном виде проинформировать работника на понятном ему языке о положениях трудового договора.

(11) Работодатель обязан обеспечить предъявление заключенных трудовых договоров по требованию надзорных и контрольных структур.

(12) Кабинет министров определяет виды коммерческой деятельности, в которых работодатель обязан при заключении трудового договора выдать работнику удостоверение работника, а также определяет включаемую в удостоверение работника информацию и правила выдачи такого удостоверения.

Статья 41. Последствия несоблюдения письменной формы

(1) Если при заключении трудового договора не соблюдена его письменная форма, работник имеет право требовать изложения трудового договора в письменной форме. С этой целью работник может использовать любые доказательства, относящиеся к существованию трудовых правовых отношений и содержанию данных отношений.

(2) Если работник и работодатель или, по меньшей мере, одна из сторон приступает к выполнению договорных обязательств, не соответствующий письменной форме трудовой

договор имеет те же правовые последствия, что и письменно изложенный трудовой договор.

(3) Если работодатель не обеспечивает заключения трудового договора в письменном виде и работодатель или работник не может доказать другую продолжительность существования трудовых правовых отношений, установленное рабочее время и оплату труда, считается, что работник уже задействован в течение трёх месяцев и ему установлено нормальное рабочее время и минимальная месячная заработная плата.

Статья 42. Недействительность трудового договора

(1) Трудовой договор, противоречащий нормативным актам, признается недействительным исключительно на последующий срок, и работодатель, если он был виновен в заключении подобного договора и невозможно заключить с работником трудовой договор в соответствии с нормативными актами, обязан выплатить работнику вознаграждение в размере не менее среднего заработка за шесть месяцев.

(2) Недействительность какого-либо отдельного включенного в трудовой договор положения в случае сомнений не влияет на действие трудового договора в его остальной части.

Глава 12

Продолжительность трудовых правовых отношений

Статья 43. Сила трудового договора во времени

Трудовой договор заключается на неопределенный срок, за исключением установленных статьей 44 настоящего закона случаев.

Статья 44. Трудовой договор на определенный срок

(1) Трудовой договор на определенный срок может быть заключен с целью выполнения определенной краткосрочной работы, под чем подразумевается:

- 1) работа сезонного характера;
- 2) работа в таких сферах деятельности, в которых трудовой договор обычно не заключается на неопределенный срок с учетом характера соответствующей деятельности либо временного характера соответствующей работы;
- 3) замещение отсутствующего или отстраненного от работы работника, а также для замещения такого работника, постоянное место которого освободилось до момента приема на работу нового работника;
- 4) случайная работа, обычно не выполняемая на предприятии;
- 5) определенная временная работа, связанная с кратковременным расширением объема деятельности предприятия или приростом объема производства;
- 6) неотложная работа по устранению вызванных непреодолимой силой, случайным событием или иными чрезвычайными обстоятельствами последствий, неблагоприятно воздействующих или способных воздействовать на обычный ход работы предприятия;
- 7) предусмотренная для безработного оплачиваемая временная общественная работа или иная работа в связи с его участием в активных мероприятиях занятости или работа, связанная с реализацией активных мероприятий занятости;
- 8) образовательная работа профессионального или академического образования, если она связана с подготовительной работой по определенной профессии или направлению обучения.

(2) Упомянутые в пунктах 1 и 2 части первой настоящей статьи работы устанавливает Кабинет министров.

(3) *(исключена законом от 23.10.2014.)*

(4) В заключенном на определенный срок трудовом договоре указывается конечный срок трудового договора, либо обстоятельства, свидетельствующие о завершении соответствующей работы.

(5) Если в трудовом договоре не указан срок, на который он заключен, либо если в соответствии с обстоятельствами не допускается заключение трудового договора на определенный срок, договор признается заключенным на неопределенный срок. В данном случае соответственно

применяются положения статей 122 и 123 настоящего закона. Срок требования начинается со дня истечения срока, на который заключен трудовой договор. Данные положения не распространяются на лиц, указанных в части третьей настоящей статьи.

(6) На работника, с которым заключен трудовой договор на определенный срок, распространяются такие же условия, как и на работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок.

(7) Работодатель информирует работника, с которым заключен трудовой договор на определенный срок, о свободных местах на предприятии, на которых работник может быть задействован на неопределенный срок. Работодатель информирует представителей работников о возможностях задействовать на предприятии работников на определенный срок, если представители работников такую информацию запрашивают.

Статья 45. Срок заключенного на определенный срок трудового договора

(1) Срок заключенного на определенный срок трудового договора не может превышать пять лет (включая продление срока), если в другом законе не установлен другой срок действия трудового договора. Продлением срока действия трудового договора считается также заключение нового трудового договора с тем же самым работодателем, если в период времени со дня заключения предыдущего трудового договора до дня заключения нового трудового договора правовые отношения не были прерваны более 60 дней подряд.

(2) Срок, на который заключен трудовой договор с целью выполнения работ сезонного характера (включая продления срока) не может быть более 10 месяцев в течение одного года.

(3) Срок заключенного в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 44 настоящего закона трудового договора при необходимости может быть продлен с превышением упомянутого в части первой настоящей статьи срока. Если отсутствующий или отстраненный от работы работник по причине каких-либо обстоятельств не продолжает или не может продолжать трудовые правовые отношения, трудовой договор замещающего его работника считается заключенным на неопределенный срок.

(4) Если по истечении срока, на который заключен трудовой договор, ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора и трудовые правовые отношения фактически продолжаются, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Глава 13

Проверка при приеме на работу

Статья 46. Установление проверки

(1) При заключении трудового договора может быть установлена проверка с целью выяснения соответствия работника выполнению порученной ему работы. Если назначение установление проверки не указано в трудовом договоре, таковой считается заключенным без проверки. Проверка не устанавливается для лиц моложе 18 лет.

(2) Проверка не должна превышать трёх месяцев. В упомянутый срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и иное время, когда работник не выполнял работу по уважительной причине.

Статья 47. Последствия проверки

(1) Во время проверки работодатель и работник имеют право письменно расторгнуть договор с предварительным уведомлением за три дня. Работодатель при расторжении трудового договора во время проверки не обязан указывать причину подобного расторжения.

(2) В случае истечения договорного срока проверки и продолжения работником выполнения работы признаётся, что он выдержал проверку.

Статья 48. Нарушение запрета на различное отношение при расторжении трудового договора во время проверки

Если работодатель при расторжении трудового договора во время проверки нарушил запрет на различное отношение, работник имеет право предъявить иск в суд в течение одного месяца со дня получения им отказа работодателя от работы.

Раздел второй Обязательства работника

Глава 14

Общие положения об обязательстве работника

Статья 49. Установление выполнения обязательства работника

Вид, размер, время и место выполнения обязательства работника в трудовом договоре определяет работодатель, насколько это не противоречит включенным в нормативные акты, коллективный трудовой договор или правила трудового распорядка повелительным или запретительным нормам.

Статья 50. Усердие работника

(1) Работник обязан выполнять работу с таким усердием, которое согласно характеру работы и необходимыми для выполнения работы способностями и соответствию работника было бы справедливо от него ожидать.

(2) Работник при выполнении работы обязан бережно относиться к имуществу работодателя.

Глава 15.

Вид, размер, время и место выполнения обязательства работника

Статья 51. Вид и размер выполнения

(1) Работник обязан выполнять те работы, которые необходимы для надлежащего выполнения его обязательства.

(2) Работодатель обязан обеспечивать такую организацию и условия труда, чтобы работник мог выполнять установленную для него работу.

(3) Нормы труда устанавливает и изменяет работодатель, консультируясь с представителями работников. Об установлении новых трудовых норм или об изменении действующих трудовых норм работодатель извещает работника не позднее, чем за один месяц до вступления в силу новых трудовых норм или изменений трудовых норм. О временных и разовых нормах работодатель извещает работника перед началом работы, но их нельзя установить более чем на три месяца.

Статья 52. Время выполнения

Работник обязан выполнять работу в пределах установленного рабочего времени. Если в соответствии с трудовым договором для выполнения соответствующей работы важен момент принятия выполнения, работник и работодатель приходят к соглашению об определенном времени выполнения подобной работы.

Статья 53. Место выполнения

(1) Работник обязан выполнять работу на предприятии, если работник и работодатель не пришли к иному соглашению.

(2) Лицо моложе 18 лет может быть направлено в командировку или рабочую поездку с письменного согласия одного из родителей (опекуна).

(3) Беременную женщину, женщину в послеродовой период, имеющую ребенка до одного года, и женщину, кормящую ребенка грудью, можно направлять в командировку или рабочую поездку с ее письменного согласия.

(4) Для работника, направленного в командировку или рабочую поездку, на срок поездки сохраняется рабочее место (должность) и оплата труда. Если работнику установлена аккордная зарплата, ему выплачивается средний заработок.

Глава 16

Трудовой распорядок и распорядка работодателя

Статья 54. Трудовой распорядок

Трудовой распорядок на предприятии устанавливается правилами трудового распорядка,

коллективным трудовым договором, трудовым договором и распоряжениями работодателя.

Статья 55. Правила трудового распорядка

(1) Работодатель, на предприятии которого обычно осуществляется занятость не менее 10 работников, после консультации с представителями работников, принимает правила трудового распорядка. Правила трудового распорядка принимаются не позднее двух месяцев со дня начала деятельности предприятия.

(2) Правилами трудового распорядка, если это не включено в коллективный трудовой договор или трудовой договор, предусматривается:

- 1) начало и окончание рабочего времени, перерывы в работе, а также продолжительность рабочей недели;
- 2) организация рабочего времени на предприятии;
- 3) время, место и способ оплаты труда;
- 4) общий порядок предоставления отпусков;
- 5) мероприятия по охране труда на предприятии;
- 6) правила поведения работников и другие правила, распространяющиеся на распорядок работы на предприятии.

(3) С принятыми правилами трудового распорядка знакомят всех работников. Работодатель обязан заботиться о доступности текста правил трудового распорядка для каждого работника.

Статья 56. Содержание и пределы распоряжений работодателя

(1) Работодатель своими распоряжениями в пределах трудового договора может уточнять трудовые обязанности работника.

(2) Работодатель своими распоряжениями в пределах трудового договора может уточнять правила трудового распорядка и поведения работников на предприятии.

(3) Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения непредусмотренной трудовым договором работы, за исключением определенных статьей 57 настоящего закона случаев.

Статья 57. Выполнение непредусмотренной трудовым договором работы

(1) Работодатель имеет право не более чем на один месяц в течение одного года назначить работника на выполнение непредусмотренной трудовым договором работы с целью устранения вызванных непреодолимой силой, случайным событием или иными чрезвычайными обстоятельствами последствий, неблагоприятно влияющих или способных повлиять на обычный ход работы предприятия. В случае простоя работодатель имеет право назначить работника на выполнение непредусмотренной трудовым договором работы не более чем на два месяца в течение одного года.

(2) За выполнение непредусмотренных трудовым договором работ работодатель обязан выплатить соответствующую оплату труда, размер которой не может быть менее предыдущего среднего заработка работника.

Статья 58. Отстранение от работы

(1) Отстранением от работы является установленный письменным распоряжением работодателя временный запрет работнику находиться на рабочем месте и выполнять работу с невыплатой ему за время отстранения заработной платы.

(2) Работодатель обязан отстранить работника от работы, если в установленных нормативными актами случаях этого требует соответственно уполномоченная государственная структура.

(3) Работодатель имеет право отстранить работника от работы, если данный работник, выполняя работу, либо находясь на рабочем месте, пребывает в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в других случаях, когда не отстранение работника от работы способно повредить безопасности и здоровью его самого или третьих лиц, а также обоснованным интересам работодателя или третьих лиц.

(4) Если отстранение работника от работы было необоснованным по вине работодателя, работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного простоя, а также возместить связанные с отстранением убытки.

(5) Запрещается отстранять работника от работы на срок, превышающий три месяца, за исключением случаев, предусмотренных второй частью настоящей статьи.

(6) Работодатель обязан выдать работнику письменное распоряжение, на основании которого работник отстраняется от работы.

Раздел третий Оплата труда

Глава 17

Общие положения об оплате труда

Статья 59. Понятие оплаты труда

Оплатой труда является регулярно выплачиваемое работнику вознаграждение за работу, включающее в себя заработную плату и установленные нормативными актами, коллективным трудовым договором или трудовым договором доплаты, а также премии и любое иного рода вознаграждение в связи с работой.

Статья 60. Равная оплата труда

(1) Работодатель обязан устанавливать равную оплату труда для мужчин и для женщин за такую же работу или работу одинаковой стоимости.

(2) Если работодатель нарушил положения части первой настоящей статьи, работник имеет права требовать возмещения, которое работодатель обычно выплачивает за такую же работу или работу одинаковой стоимости.

(3) Работник может подать предусмотренный частью второй настоящей статьи иск в суд в течение трёх месяцев со дня, когда ему стало известно или должно было стать известно о нарушении положений части первой настоящей статьи.

Статья 61. Минимальная заработная плата

(1) Минимальная заработная плата не может быть менее установленного государством минимума.

(2) Размер минимальной месячной заработной платы в пределах нормального рабочего времени, а также исчисление минимальной ставки почасового тарифа устанавливает Кабинет министров.

(3) Порядок установления и пересмотра минимальной месячной заработной платы устанавливает Кабинет министров.

Статья 62. Организация оплаты труда

(1) Система повременной заработной платы или система аккордной заработной платы, а также система доплат и премий на предприятии организуется работодателем в соответствии с нормативными актами и коллективным трудовым договором.

(2) Повременная оплата труда рассчитывается в соответствии с практически проработанным рабочим временем независимо от количества проделанной работы. Аккордная оплата труда рассчитывается согласно количеству проделанной работы независимо от времени, за которое она проделана.

(3) Если для беременной женщины, женщины в послеродовой период до одного года, а в случае кормления женщиной грудью – в течение всего периода кормления, но не более чем до достижения ребенком двух лет, установлена аккордная оплата труда и в соответствии с заключением врача для нее снижаются трудовые нормы, работодатель обязан за этот период выплачивать работнице предыдущий средний заработок.

(4) О введении новой системы оплаты труда на предприятии, а также об изменениях в действующей системе оплаты труда работодатель обязан письменно информировать работников по меньшей мере за один месяц заранее.

(5) *(исключена законом от 01.12.2009.)*

(6) Основная методика оценки интеллектуального труда, а также оценки физического труда и определения должностных квалификационных категорий для работников структур, финансируемых из государственного бюджета институций устанавливает Кабинет министров.

(7) *(исключена законом от 01.12.2009.)*

Статья 63. Оплата труда лиц моложе 18 лет

(1) Для подростков, задействованных в пределах установленного частями первой и третьей статьи 132 настоящего закона, месячная заработная плата не может быть менее установленной Кабинетом министров минимальной заработной платы в пределах нормального рабочего времени.

(2) Если подросток в дополнение к получению среднего образования или профессионального образования также работает, выполненная им работа оплачивается в соответствии с проработанным временем. В данном случае установленная для подростка почасовая тарифная ставка не может быть менее установленной Кабинетом министров минимальной ставкой почасового тарифа в пределах нормального рабочего времени.

(3) Детям работа оплачивается в соответствии с проделанной работой.

Статья 64. Справка об оплате труда, внесении обязательных взносов государственного социального страхования и трудовых отношениях

Работодатель по письменному требованию работника в течение пяти рабочих дней выдает данному работнику справку об оплате его труда, внесении обязательных взносов государственного социального страхования, продолжительности трудовых правовых отношениях и профессии.

Глава 18 Доплаты

Статья 65. Доплата за дополнительную работу

(1) Работник, выполняющий у одного и того же работодателя параллельно с договорной основной работой дополнительную работу, имеет право получать соответствующую доплату за выполнение подобной работы.

(2) Размер установленной частью первой настоящей статьи доплаты определяется коллективным трудовым договором или трудовым договором.

Статья 66. Доплата за работу, связанную с особым риском

(1) Работнику, выполняющему работу, связанную с особым риском (работу, которая согласно оценке рисков рабочей среды, связана с повышенной психологической или физической нагрузкой, или повышенным риском для безопасности или здоровья работника, который невозможно устранить или уменьшить до допустимого уровня при помощи других мероприятий по охране труда), устанавливается доплата.

(2) Размер доплаты определяется коллективным трудовым договором, правилами внутреннего распорядка, трудовым договором или распоряжением работодателя.

Статья 67. Доплата за ночную работу

(1) Работник, выполняющий ночную работу, получает доплату в размере не менее 50 процентов от определенной ему почасовой или дневной ставки заработной платы, а в случае аккордной оплаты - доплату в размере не менее 50 процентов от расценок аккордной работы за количество проделанной работы.

(2) Коллективным трудовым договором или трудовым договором может быть установлена большая доплата за ночную работу.

Статья 68. Доплата за сверхурочную работу или работу в праздничный день

(1) Работник, выполняющий сверхурочную работу или работу в праздничный день, получает доплату в размере не менее 100 процентов от установленной для него почасовой или дневной ставки заработной платы, а в случае договорной аккордной заработной платы - доплату в размере не менее 100 процентов от расценки аккордной работы за количество проделанной работы.

(2) Коллективным трудовым договором или трудовым договором может быть установлена большая доплата за сверхурочную работу или работу в праздничный день.

Глава 19

Выплата заработной платы

Статья 69. Срок выплаты заработной платы

(1) Работодатель обязан выплачивать заработную плату не реже двух раз в месяц, если работник и работодатель не пришли к соглашению о выплате заработной платы один раз в месяц.

(2) Если срок выплаты заработной платы не оговорен, либо она начисляется за определенный период времени, оплата труда согласно проделанной работе, выплачивается после окончания работы или по истечении соответствующего периода времени, но не реже одного раза в месяц.

(3) Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным днем недели или праздничным днем, заработная плата выплачивается перед соответствующим днем.

(4) Оплата за время отпуска и оплата труда за отработанное перед отпуском время выплачиваются не позднее чем за один день до отпуска. По письменному требованию работника оплата за время отпуска и оплата за отработанное перед отпуском время могут быть выплачены в другое время, но не позднее дня выплаты следующей заработной платы.

(5) Оплата труда и связанные с ней обязательные взносы государственного социального страхования являются первоочередными платежами, производимыми работодателем.

Статья 70. Способ выплаты заработной платы

Заработная плата рассчитывается и выплачивается наличными деньгами. Работодатель имеет право выплачивать заработную плату безналичными деньгами перечислением лишь в том случае, если работник и работодатель относительно этого пришли к определенному соглашению.

Статья 71. Расчет заработной платы

При выплате заработной платы работодатель выдает подготовленный расчет заработной платы, в котором указывается выплачиваемая заработная плата, удержанные налоги и обязательные взносы государственного социального страхования, а также количество проработанных часов, в том числе сверхурочных, в ночное время и в праздничные дни. По требованию работника работодатель обязан предоставить разъяснения по данному расчету.

Статья 72. Выплата заработной платы работнику в случае ненадлежащего выполнения обязательства

(1) Если оговорена повременная оплата, в случае ненадлежащего исполнения обязательств работником работодатель обязан выплатить заработную плату в соответствии с фактически отработанным рабочим временем. Возмещение убытков, причиненных работодателю по причине ненадлежащего исполнения обязательств работником, работодатель может удержать из выплачиваемой работнику оплаты труда в соответствии с положениями статьи 79 настоящего закона.

(2) Если оговорена аккордная оплата, в случае частичного исполнения обязательств работника работодатель имеет право выплатить заработную плату в соответствии с количеством проделанной работы. Возмещение убытков, причиненных работодателю по причине некачественного исполнения обязательств работником, работодатель может удержать из подлежащей выплате работнику оплаты труда в соответствии с положениями статьи 79 настоящего закона.

Статья 73. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска

Работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за период, когда работник находится в ежегодном оплачиваемом отпуске или дополнительном отпуске.

Статья 74. Возмещение в случаях невыполнения работником работы по уважительным причинам

(1) Работодатель обязан выплатить установленное частью третьей настоящей статьи возмещение, если работник не выполняет работу по уважительным причинам, особенно в случаях, когда работник:

- 1) на основании соответствующего распоряжения работодателя проходит проверку состояния здоровья в медицинском учреждении;

- 2) предварительно известив об этом работодателя, сдает кровь или компоненты крови в медицинском учреждении;
- 3) на основании соответствующего распоряжения работодателя в рамках рабочего времени участвует в профессиональном обучении или в повышении квалификации;
- 4) не более двух рабочих дней не выполняет работу в связи со смертью супруга, родителей, ребенка или другого близкого члена семьи;
- 5) не более одного рабочего дня не выполняет работу в связи с переездом на другое место жительства в том же населенном пункте по инициативе работодателя или - не более двух рабочих дней - в связи с переселением на другое место жительства в другом населенном пункте;
- 6) на основании вызова, является в учреждение дознания, прокуратуру или суд;
- 7) принимает участие в устранении таких последствий, вызванных непреодолимой силой, случайным событием или иными чрезвычайными обстоятельствами, которые представляют или могут представлять угрозу общественной безопасности или порядку;
- 8) не выполняет работу в праздничный день, который выпадает на установленный работнику рабочий день;
- 9) *(исключен законом от 04.03.2010.)*.

(2) Считается, что работник выполнил свои обязательства, и работодатель обязан выплатить предусмотренное в третьей части данной статьи возмещение также в том случае, если работодатель не задействует работника, либо не выполняет действия, необходимые для приема выполненных работником обязательств (простой). За простой, допущенный по вине работника, он данное вознаграждение не получает.

(3) Если работник имеет повременную оплату труда, то в случаях, упомянутых в первой и второй части данной статьи, ему выплачивается установленная заработная плата. Если работник имеет аккордную оплату труда, то в случаях, упомянутых в первой и второй части данной статьи, ему выплачивается средний заработок.

(4) В случаях, предусмотренных пунктами 6 и 7 первой части данной статьи, указанный в третьей части данной статьи заработок работнику выплачивает работодатель, которому его возмещает соответствующая государственная структура. Порядок возмещения государственной структурой работодателю среднего заработка, выплачиваемого работнику, устанавливает Кабинет Министров.

(5) Положения первой части данной статьи не распространяются на случаи, когда работник не выполняет работу по причине временной нетрудоспособности.

(6) Работник после сдачи крови или компонентов крови в медицинском учреждении имеет право на выходной день. По договоренности работника и работодателя такой выходной день может быть предоставлен в другое время, но не позднее одного года после сдачи крови или компонентов крови в медицинском учреждении. Работодатель обязан оплатить не более пяти таких дней в течение календарного года, выплачивая установленное в третьей части данной статьи возмещение, если в трудовом договоре или коллективном трудовом договоре не установлено большее количество оплачиваемых выходных.

(7) Работнику поставщика услуг обеспечения рабочей силой в период между направлениями на работу, независимо от условленного времени договорной работы, выплачивают вознаграждение, размер которого не должен быть меньше минимальной ежемесячной заработной платы, пропорционально периоду времени между направлениями.

Статья 75. Исчисление среднего заработка

(1) Во всех случаях, когда работнику в соответствии с настоящим законом подлежит выплата средний заработок, он рассчитывается за последние шесть календарных месяцев с заработной платы, из доплат, установленных в нормативных актах, коллективном трудовом договоре или трудовом договоре, а также премий.

(2) Если в течение последних шести или более месяцев работник не работал и ему не выплачивалась заработная плата, средний заработок рассчитывается с заработной платы за

работу в течение шести календарных месяцев до начала периода отсутствия по уважительным причинам. Если работник до начала периода оправданного отсутствия проработал менее шести месяцев, средний заработок исчисляется из заработной платы за тот период, в течение которого отработал работник. Если исчисленный среднемесячный заработок за работу в условиях нормального рабочего времени меньше действительной минимальной месячной заработной платы, средний месячный заработок выплачивается в размере действительной минимальной месячной заработной платы.

(3) Месячный средний заработок рассчитывается путем умножения дневного среднего заработка на среднее количество рабочих дней в месяц за последние шесть календарных месяцев (путём сложения рабочих дней за последние шесть календарных месяцев и деления этой общей суммы на шесть).

(4) Дневной средний заработок исчисляется путем деления общей суммы оплаты труда за последние шесть календарных месяцев на количество отработанных за этот период дней. Если в отношении работника установлено суммированное рабочее время, дневной средний заработок рассчитывается путем умножения часового среднего заработка на среднее количество отработанных часов за рабочий день, которое исчисляется, поделив количество отработанных за последние шесть месяцев часов на количество календарных рабочих дней (за исключением оправданного отсутствия) за последние шесть месяцев. В количество отработанных дней не входят дни временной нетрудоспособности, дни отпуска и дни, когда работник не выполнял работу в упомянутых в первой и шестой части статьи 74 настоящего закона случаях.

(5) Часовой средний заработок исчисляется, поделив общую сумму заработных плат за последние шесть календарных месяцев на количество отработанных за этот период часов.

(6) Если работник проработал менее шести месяцев, дневной или часовой средний заработок исчисляется на основании заработной платы за отработанные дни или часы, поделив общую сумму заработных плат на соответствующее количество отработанных за этот период дней или часов. Это положение применяется также в том случае, если занятость работника осуществлялась менее шести месяцев после оправданного отсутствия продолжительностью по меньшей мере 12-месяцев.

(7) Сумма выплачиваемого среднего заработка исчисляется путем умножения дневного (часового, месячного) среднего заработка на то количество дней (часов, месяцев), за которые работнику должен быть выплачен средний заработок.

(8) Сумма оплаты, выплачиваемой за время ежегодно оплачиваемого отпуска или оплачиваемого дополнительного отпуска, исчисляется путем умножения дневного или часового среднего заработка на количество рабочих дней или часов во время отпуска.

Статья 75¹. Выплата оплаты труда в случае осуществления занятости лица, не имеющего права на пребывание в Латвийской Республике.

(1) Если работодатель осуществлял занятость лица, не имеющего права пребывать в Латвийской Республике, он обязан выплатить данному лицу всю невыплаченную заработную плату.

(2) Если занятость лица, не имеющего права пребывать в Латвийской Республике, осуществлялась работодателем, которому как субподрядчику полностью или частично передано выполнение договорных обязательств, то за выплату, установленной частью первой данной статьи невыплаченной заработной платы, солидарно отвечают работодатель и лицо, которое работодателю непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств.

(3) Если работодатель, которому как субподрядчику передано полностью или частично выполнение договорных обязательств, осуществлял занятость лица, не имеющего право пребывать в Латвийской Республике, то за выплату, установленной частью первой данной статьи невыплаченной заработной платы, солидарно отвечают работодатель и лицо, которое является исполнителем первоначальных договорных обязательств, и любой другой вовлеченный субподрядчик, если они знали о подобном противоправном найме.

(4) Если лицо, которое полностью или частично передало работодателю как субподрядчику выполнение договорных обязательств, а также лицо, являющееся исполнителем первоначальных

договорных обязательств, и любой другой вовлеченный субподрядчик осуществили необходимые мероприятия для устранения занятости таких лиц, которые не имеют права пребывать в Латвийской Республике, они не несут солидарной ответственности за выплату установленной частью первой данной статьи невыплаченной заработной платы.

Статья 75². Особые правила ответственности за выплату оплаты труда в случае направления работника

- (1) Если работодателю как субподрядчику передано полное или частичное выполнение договорных обязательств, но работодатель в установленный трудовым договором или коллективным трудовым договором срок не исполнил обязанность выплатить оплату труда работнику, то работник имеет право требовать выплаты невыплаченной оплаты труда от лица, которое работодателю непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств. В таком случае работник имеет право требовать выплаты всей невыплаченной оплаты труда в рамках этих договорных обязательств в размере минимальной ставки заработной платы, установленной в государстве, в которое работник направлен.
- (2) Лицо, которое работодателю непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств, получает право регрессного иска к работодателю в таком размере, в котором оно выплатило работнику работодателя оплату труда.
- (3) Положения настоящей статьи применяются только в случае, если работник направлен на выполнение строительных работ в связи со строительством зданий или выполнения специализированных строительных работ.

Глава 20

Возмещение расходов работника

Статья 76. Расходы

(1) Работодатель обязан возместить те расходы работника, которые, в соответствии с положениями трудового договора, необходимы для выполнения работы либо возникли с согласия работодателя, особенно расходы, которые:

- 1) связаны с командировкой или рабочей поездкой работника;
- 2) возникли у работника при переселении на новое место жительства по инициативе работодателя;
- 3) возникли у работника в связи с износом (амортизацией) принадлежащего ему рабочего оснащения (в соответствии с трудовым договором используемого для рабочих нужд).

(2) По требованию работника работодатель обязан выплатить для планируемых расходов соответствующий аванс.

(3) *(Исключена законом от 21.09.2006).*

Статья 77. Убытки

(1) Работодатель обязан возместить те убытки, которые у работника при выполнении работы возникли в связи с повреждением или гибелью принадлежащего ему рабочего оснащения и в которых работник не виновен. Подобные убытки работнику работодатель возмещает и в том случае, если он сам - своими распоряжениями или необеспечением надлежащих условий труда - был виновен в их причинении.

(2) Работодатель возмещает упомянутые в части первой настоящей статьи убытки только в том случае, если использование принадлежащего работнику рабочего оснащения оговорено в договоре.

Глава 21

Удержания из оплаты труда и их ограничения

Статья 78. Удержания, вытекающие из права работодателя на истребование

(1) Удержания, вытекающие из права работодателя на истребование, могут производиться из выплачиваемой работнику заработной платы с целью истребования:

- 1) сумм, переплаченных по причине заблуждения работодателя, если работнику о данной переплате было известно или согласно обстоятельствам, должно было быть известно либо если переплата основана на таких обстоятельствах, вина за которые ложится на работника;
- 2) аванса, выплаченного за счет оплаты труда, а также неизрасходованного и вовремя не возвращенного аванса, выплаченного работнику в связи с командировкой или рабочей поездкой либо для покрытия других предполагаемых расходов;
- 3) выплаченного среднего заработка за не отработанные дни отпуска, если работника увольняют с работы до окончания того рабочего года, за который он уже получил отпуск, за исключением случая, когда трудовой договор расторгается на основании пункта 6, 7, 9 или 10 части первой статьи 101 настоящего закона.

(2) В предусмотренных пунктами 1 и 2 части первой настоящей статьи случаях работодатель может отдать письменное распоряжение о совершении удержаний не позднее чем в течение двух месяцев со дня выплаты переплаченной суммы или дня окончания срока, установленного для возврата аванса. Об издании подобного распоряжения работодатель незамедлительно извещает работника.

(3) Если работник оспаривает основание или размер предусмотренного пунктами 1 и 2 части первой настоящей статьи права работодателя на истребование, работодатель может предъявить соответствующий иск в суд в течение двух лет со дня выплаты переплаченной суммы или дня окончания срока, установленного для возврата аванса.

Статья 79. Удержания для возмещения причиненных работодателю убытков

(1) Работодатель имеет право удержать из выплачиваемой работнику оплаты труда возмещение тех убытков, которые возникли у него по причине противоправных, содержащих вину действий работника. Для совершения подобного удержания необходимо письменное согласие работника.

(2) Если работник оспаривает основание или размер требования о возмещении причиненных работодателю убытков, работодатель может возбудить соответствующий иск в суде в течение двух лет со дня причинения убытков.

Статья 80. Ограничения на производимые из оплаты труда удержания

(1) Если в соответствии с первой частью статьи 79 настоящего закона работодатель удерживает из выплачиваемой работнику заработной платы сумму в целях возмещения возникших у работодателя убытков, удерживаемая сумма не может превышать 20 процентов от выплачиваемой работнику месячной заработной платы. В любом случае работнику должна быть сохранена заработная плата в размере минимальной месячной заработной платы, а также средства на каждого находящегося на попечении несовершеннолетнего ребенка в размере пособия государственного социального обеспечения.

(2) Согласно исполнительным документам размер удерживаемой из заработной платы суммы устанавливается в соответствии с [Гражданско-процессуальным законом](#).

(3) Запрещается удерживать суммы из пособия по увольнению, компенсации за расходы работника и других выплачиваемых работнику сумм, с которых в соответствии с [Гражданско-процессуальным законом](#) запрещается взыскание.

Раздел четвертый Права и обязанности работника

Глава 22 Обязанности работника

Статья 81. Ход работы

(1) Работник в пределах своих трудовых обязанностей обязан заботиться об устранении или уменьшении по возможности препятствий, которые оказывают неблагоприятное влияние или могут оказать неблагоприятное влияние на обычный ход работы на предприятии, а также о предотвращении или уменьшении по возможности угрожающих или уже возникших убытков. Исключение допускается только в том случае, когда подобные действия работнику не по силам, не могут от него ожидаться либо запрещены работодателем.

(2) Работник обязан незамедлительно извещать работодателя об упомянутых в части первой настоящей статьи препятствиях, угрозе возникновения убытков или уже имеющихся убытках.

Статья 82. Обязанность прохождения проверки здоровья

(1) Работник на основании соответствующего распоряжения работодателя обязан незамедлительно пройти проверку здоровья в случаях, когда проведение подобной проверки предусмотрено нормативными актами или коллективным трудовым договором, либо при наличии обоснованных подозрений в заболевании работника, которое создает или может создать угрозу безопасности или здоровью для него самого или других людей.

(2) Расходы, связанные с прохождением проверки здоровья, покрываются работодателем.

Статья 83. Обязанность неразглашения

(1) Работник обязан не разглашать оказавшуюся в его распоряжении информацию, являющуюся коммерческой тайной работодателя. Работодатель обязан письменно указать, какую информацию следует считать коммерческой тайной.

(2) Работник обязан заботиться о том, чтобы упомянутая в части первой настоящей статьи информация, относящаяся к выполнению его работы, не была прямо или косвенно доступна третьим лицам.

Статья 84. Ограничение конкуренции после прекращения трудовых правовых отношений

(1) Соглашение работника и работодателя об ограничении профессиональной деятельности работника (запрет на конкуренцию) после прекращения трудовых правовых отношений допускается исключительно в том случае, если упомянутое соглашение соответствует следующим признакам:

- 1) его целью служит защита работодателя от такой профессиональной деятельности работника, которая способна создать конкуренцию коммерческой деятельности работодателя;
- 2) срок ограничения конкуренции не превышает двух лет, исчисляя со дня расторжения трудовых правовых отношений;
- 3) по отношению ко всему сроку ограничения на конкуренцию предусматривается обязанность работодателя выплачивать работнику соответствующее ежемесячное вознаграждение за соблюдение ограничения на конкуренцию.

(2) Ограничение на конкуренцию может распространяться только на ту сферу деятельности, в которой работник был задействован во время существования трудовых правовых отношений.

(3) Соглашение об ограничении на конкуренцию не имеет силы, насколько таковое в соответствии с видом, объемом, местом и временем ограничения на конкуренцию, а также с учетом выплачиваемого работнику возмещения считается несправедливым ограничением для дальнейшей профессиональной деятельности работника.

(4) Соглашение об ограничении на конкуренцию заключается в письменной форме с указанием вида, размера, места, срока ограничения конкуренции и размера выплачиваемого работнику возмещения.

Статья 85. Одностороннее отступление от соглашения об ограничении конкуренции

- (1) Работодатель перед прекращением трудовых правовых отношений может в письменной форме отступить от соглашения об ограничении конкуренции.
- (2) (Исключена законом от 23.10.2014.).
- (3) Если работник расторгает трудовой договор на основании положений части пятой статьи 100 настоящего Закона, он имеет право в течение одного месяца, исчисляя со дня расторжения трудового договора, письменно отступить от соглашения об ограничении конкуренции.

Глава 23

Ответственность работника

Статья 86. Основание и размер гражданско-правовой ответственности работника

- (1) Если работник без уважительной причины не выполняет работу или выполняет ее ненадлежащим образом, либо по причине иных противоправных или подразумевающих вину действий причинил убытки работодателю, работник обязан возместить причиненные работодателю убытки.
- (2) Работник отвечает исключительно за уменьшение настоящего имущества работодателя, но не отвечает за недополучение ожидаемой прибыли.
- (3) Если убытки работодателю причинены по злому умыслу работника, либо по причине таких противоправных или содержащих вину действий, которые не связаны с выполнением оговоренной работы, работник отвечает за все убытки, причиненные работодателю.
- (4) Работник, работа которого связана с повышенным риском причинения убытков, отвечает исключительно в том случае, если убытки работодателю причинены по злому умыслу или грубой невнимательности.

Статья 87. Основание для освобождения работника от гражданско - правовой ответственности

- (1) Работник полностью или частично освобождается от гражданско-правовой ответственности за причиненные работодателю убытки, если и сам работодатель - своими распоряжениями или необеспечением надлежащих условий работы или оснащения рабочего места был виновен в причинении убытков. Размер гражданско-правовой ответственности определяется в зависимости от обстоятельств дела с особым учетом того, насколько преобладала вина работника или работодателя.
- (2) Положения части первой настоящей статьи применяются соответственно и тогда, когда работодатель не предупредил работника о риске возникновения подобных убытков, что работник не предвидел и не обязан был предвидеть, а также в случае несоблюдения работодателем надлежащей заботы о предотвращении или уменьшении убытков.
- (3) Суд в зависимости от обстоятельств дела может уменьшить объем гражданско-правовой ответственности работника в соответствии с его имущественным положением.

Статья 88. Гражданско - правовая ответственность нескольких работников

- (1) Если убытки работодателю причинены по причине противоправных или содержащих вину действий нескольких работников, ответственность каждого работника определяется в соответствии с его участием в причинении убытков или степенью вины.
- (2) Работники, непосредственно принявшие на себя в договоре выполнение работы как солидарные должники, отвечают за причиненные работодателю убытки солидарно.

Статья 89. Порядок возмещения убытков

Работник может добровольно полностью или частично возместить причиненные работодателю убытки. С согласия работодателя работник для возмещения убытков может передать равноценную вещь или устранить повреждения.

Статья 90. Замечание и выговор

- (1) За нарушение установленного трудового распорядка или трудового договора работодатель может объявить работнику письменное замечание или выговор с упоминанием обстоятельств, указывающих на совершение нарушения.

(2) Перед объявлением замечания или выговора работодатель в письменной форме знакомит работника с сущностью совершенного им нарушения и затем требует от него письменного объяснения о совершенном нарушении.

(3) Замечание или выговор объявляется не позднее одного месяца со дня вскрытия нарушения, не включая срока временной нетрудоспособности работника, а также срока, когда работник пребывает в отпуске или не выполняет работу в силу иных уважительных причин, но не позднее 12 месяцев со дня совершения нарушения. За каждое нарушение может быть объявлено только одно замечание или выговор. Работодатель обязан выдать работнику письменное распоряжение, на основании которого работнику было сделано замечание или выговор.

(4) Работник имеет право потребовать отменить замечание или выговор в течение месяца со дня объявления замечания или выговора в установленном в статье 94 настоящего закона порядке.

(5) Если в течение года со дня объявления замечания или выговора работнику не были объявлены новое замечание или выговор, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Глава 24

Права работника

Статья 91. Побочная работа

Работник имеет право заключить трудовой договор с несколькими работодателями, если трудовым договором или коллективным трудовым договором не определено иное.

Статья 92. Ограничения на выполнение побочной работы

Право работника на выполнение побочной работы может быть ограничено работодателем, насколько это оправдано обоснованными и защищаемыми интересами работодателя, особенно если побочная работа оказывает отрицательное влияние на надлежащее выполнение обязательств работником.

Статья 93. Сведения о работнике

(1) Сведения, полученные о состоянии здоровья и профессиональной подготовленности работника в соответствии со статьями 33, 35 и 36 настоящего закона, работодатель может использовать лишь в том случае, если на предприятии необходимо произвести организационные, технологические или социальные мероприятия.

(2) Работодатель несет ответственность за то, чтобы упомянутые в части первой настоящей статьи сведения на предприятии были доступны исключительно тем лицам, которые по поручению работодателя данные сведения используют для проведения соответствующих организационных, технологических или социальных мероприятий.

Статья 94. Защита прав и интересов работника на предприятии

(1) Работник имеет право с целью защиты своих ущемленных прав или интересов подать жалобу соответственно уполномоченному на предприятии лицу. Правом подачи жалобы с целью защиты прав и интересов работника обладают также представители работников.

(2) Жалоба рассматривается и ответ о принятом решении представляется незамедлительно, но не позднее семи дней после получения жалобы. Работник и представитель работника имеют право участвовать в рассмотрении жалобы, давать пояснения и излагать свое мнение.

(3) Не допускается создание любых неблагоприятных последствий для работника в связи с подачей и рассмотрением жалобы в соответствии с положениями настоящей статьи.

Статья 95. Нарушение запрета на различное отношение при определении условий труда, профессионального обучения или повышения квалификации, или повышения в должности

(1) Если работодатель при определении условий труда, профессионального обучения или повышения квалификации нарушил запрет на различное отношение, то соответствующий работник имеет право требовать прекращения подобного различного отношения.

(2) Если работодатель при определении условий труда, профессионального обучения или повышения квалификации, или повышения в должности нарушил запрет на различное

отношение, то работник имеет право подать иск в суд в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении запрета на различное отношение.

Статья 96. Профессиональное обучение или повышение квалификации

(1) Рабочее место работника, который был отправлен на профессиональное обучение или повышение квалификации с прерыванием работы, сохраняется. Связанные с профессиональным обучением или повышением квалификации расходы покрывает работодатель.

(2) Если мероприятия по профессиональному обучению или повышению квалификации считаются связанными в соответствии с обстоятельствами с выполняемой работником работой, однако для такого профессионального обучения или повышения квалификации (совершенствования конкурентоспособности работника) не имеется определяющего значения для выполнения договорной работы, то работодатель и работник могут заключить отдельное соглашение о профессиональном обучении или повышении квалификации работника и возмещении связанных с этим расходов (далее - соглашение об обучении).

(3) Работодатель имеет право потребовать, чтобы работник возместил расходы работодателя в связи с профессиональным обучением или повышением квалификации, которые прошли в соответствии с упомянутым во второй части данной статьи соглашением, если работник подает заявление об уходе с работы до окончания предусмотренного в соглашении срока, за исключением упомянутого в пятой части статьи 100 настоящего закона случая.

(4) Соглашение между работодателем и работником об обучении допускается только в том случае, если упомянутое соглашение соответствует следующим признакам:

- 1) работник согласен участвовать в таком профессиональном обучении или повышении квалификации;
- 2) срок соглашения составляет не более двух лет, считая со дня выдачи документа об образовании, удостоверяющего профессиональное обучение или повышение квалификации;
- 3) срок соглашения соразмерен размеру расходов на профессиональное обучение или повышение квалификации;
- 4) денежная сумма, которая должна быть возмещена работником в соответствии с данным соглашением, не превышает 70 процентов от общей суммы расходов на профессиональное обучение или повышение квалификации;
- 5) возмещаемая денежная сумма в случае расторжения трудового договора до истечения срока соглашения уменьшается пропорционально дням, проработанным работником после начала срока соглашения.

(5) Соглашение об обучении заключается в письменном виде с указанием:

- 1) срока соглашения;
- 2) максимального размера расходов работодателя, связанных с профессиональным обучением или повышением квалификации;
- 3) детального описания профессионального обучения или повышения квалификации (вид, место, время и т.д.)
- 4) порядка погашения расходов работодателя, связанных с профессиональным обучением или повышением квалификации, с соблюдением пункта 5 части четвёртой настоящей статьи.

(6) Соглашение об обучении недействительно, если оно заключено с несовершеннолетним лицом, лицом с ограниченной дееспособностью вследствие расстройства душевного характера или другого расстройства здоровья, а также в том случае, если соглашение было заключено в период испытательного срока или в отношении такого профессионального обучения или повышения квалификации работника, которые в соответствии с нормативными актами должен был обеспечить работодатель.

(7) Если общие расходы на профессиональное обучение или повышение квалификации в течение года не превышают установленную в государстве минимальную заработную плату, работодатель не имеет права требовать возмещения таких расходов за исключением упомянутого в восьмой части данной статьи случая. Если общие расходы на профессиональное

обучение или повышение квалификации в течение года превышают установленную в государстве минимальную заработную плату, работодатель имеет право потребовать, чтобы работник возместил работодателю ту часть расходов, которая превышает установленную в государстве минимальную заработную плату.

(8) Если работник за исключением упомянутого в пятой части статьи 100 настоящего закона случая подает заявление об уходе с работы в то время, когда на основании заключенного между работодателем и работником соглашения происходит профессиональное обучение или повышение квалификации, либо если работник прерывает профессиональное обучение или повышение квалификации по причине противоправных действий, работодатель имеет право потребовать, чтобы работник возместил все фактические расходы в связи с профессиональным обучением или повышением квалификации, которые работодатель не может вернуть от лица, предоставляющего услугу профессионального обучения или повышения квалификации.

(9) Отказ работника от упомянутого во второй части данной статьи профессионального обучения или повышения квалификации сам по себе не может быть причиной расторжения договора с работником или другого ограничения прав работника.

Статья 96¹. Особые права работника, направленного поставщиком услуг обеспечения рабочей силой.

(1) Получатель услуги по обеспечению рабочей силой информирует работника, направленного оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом, о свободных рабочих местах на предприятии.

(2) Направленный поставщиком услуг обеспечения рабочей силой работник имеет право пользоваться удобствами, помещениями общего пользования или другими возможностями получателя услуг обеспечения рабочей силой, а также транспортными услугами на тех же самых условиях, как и работники, с которыми получателем услуг обеспечения рабочей силой были установлены трудовые правовые отношения прямым образом, за исключением случая, когда отличающееся отношение можно обосновать объективными причинами.

(3) Соглашения, запрещающие или ограничивающие права работника, направленного поставщиком услуг обеспечения рабочей силой, оформлять трудовые правовые отношения непосредственно с получателем услуг обеспечения рабочей силой не имеет силы.

Глава 25

Изменение трудового договора

Статья 97. Изменение трудового договора по взаимному соглашению работника и работодателя

Работник и работодатель могут изменить трудовой договор по обоюдному соглашению. В данном случае соответственно применяются положения статьи 40 настоящего закона.

Статья 98. Расторжение трудового договора в связи с предложенными в нём изменениями

(1) Работодатель согласно правилам части первой статьи 101 настоящего закона имеет право не позднее, чем за один месяц письменно сообщить о расторжении трудового договора при условии, что трудовые правовые отношения будут прекращены, если работник не согласится их продолжать в соответствии с предложенными работодателем изменениям в трудовом договоре.

(2) Если при продолжении трудовых отношений согласно предложенным работодателем изменениям трудового договора уменьшается оплата труда работника, то работодатель обязан выплачивать работнику установленный прежний заработок, но если работнику была установлена аккордная зарплата, то среднюю зарплату за один месяц после дня изменения трудового договора.

(3) Положения части второй настоящей статьи не применяются, если расторжение трудового договора осуществлено в связи с допущенными работником нарушениями трудового договора или правил трудового распорядка.

(4) Если работник считает, что расторжение трудового договора в соответствии с частью первой настоящей статьи не имеет правового обоснования, он имеет право предъявить иск в суд о

признании подобного расторжения недействительным. В данном случае соответственно применяются положения статей 122 и 123 настоящего закона.

Статья 99. Обязанность работодателя изменять положения трудового договора

(1) Для устранения любого риска, способного негативно повлиять на безопасность или здоровье беременной, работодатель после получения заключения врача обязан обеспечить беременной такие условия труда и время работы, чтобы ее подверженность упомянутому риску была устранена. Если подобные условия труда или время работы невозможно обеспечить, работодатель обязан на время перевести беременную на другую, подходящую работу. Размер оплаты труда после изменения положений трудового договора не может быть меньше предыдущего среднего заработка женщины.

(2) Если подобный перевод на другую работу обеспечить невозможно, работодатель обязан на время предоставить беременной отпуск. Во время предоставленного подобным образом отпуска за беременной сохраняется предыдущий средний заработок.

(3) Положения настоящей статьи соответственно применяются и к женщине в послеродовой период до одного года, а если женщина кормит ребенка грудью - на весь период кормления.

Раздел пятый

Прекращение трудовых правовых отношений

Глава 26

Расторжение договора

Статья 100. Расторжение договора работником

(1) Работник имеет право в письменной форме сообщить о расторжении трудового договора за один месяц заранее, если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлен меньший срок расторжения договора. По требованию работника в срок расторжения договора не засчитывается период временной нетрудоспособности.

(2) Работник, занятый на оплачиваемой временной общественной или иной работе в связи с его участием в активных мероприятиях занятости, имеет право письменно сообщить о расторжении трудового договора за один день заранее.

(3) Право работника отозвать сообщение о расторжении договора определяет работодатель, если подобное право не определено коллективным трудовым договором или трудовым договором.

(4) По соглашению работодателя и работника трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока сообщения о расторжении договора.

(5) Работник имеет право письменно заявить о расторжении трудового договора без соблюдения установленного настоящей статьей срока предупреждения при наличии важной причины. Подобной причиной признается каждое такое обстоятельство, которое на основании соображений нравственности и справедливости не позволяет продолжать трудовые правовые отношения.

Статья 101. Расторжение договора работодателем

(1) Работодатель имеет право письменно уведомить о расторжении трудового договора исключительно на основании обстоятельств, связанных с поведением работника, его способностями либо проведением хозяйственных, организационных, технологических или подобного характера мероприятий на предприятии, в следующих случаях:

- 1) работник без уважительной причины существенно нарушил трудовой договор или установленный трудовой распорядок;
- 2) работник, выполняя работу, действовал противоправно и потому лишился доверия работодателя;
- 3) работник, выполняя работу, действовал вопреки добропорядочности, и подобные действия несовместимы с продолжением трудовых правовых отношений;
- 4) работник, выполняя работу, находится в состоянии алкогольного, наркотического или

токсического опьянения;

- 5) работник грубо нарушил правила охраны труда и поставил под угрозу безопасность и здоровье других лиц;
- 6) работник не обладает достаточными профессиональными способностями для выполнения договорной работы;
- 7) работник не в состоянии выполнять договорную работу по состоянию здоровья, что подтверждается заключением врача;
- 8) если восстановлен на работе работник, ранее выполнявший соответствующую работу;
- 9) уменьшается численность работников;
- 10) ликвидируется работодатель - юридическое лицо или персональное общество;
- 11) работник по причине временной нетрудоспособности не выполняет работу более шести месяцев, если нетрудоспособность непрерывная, или один год в трехлетний период, если нетрудоспособность повторяется с перерывами, не включая в это время отпуск по беременности и родам, а также время нетрудоспособности, когда причиной нетрудоспособности является несчастный случай на работе, причина которого связана с воздействием факторов рабочей среды, или профессиональное заболевание.

(2) Если работодатель намерен расторгнуть трудовой договор на основании положений пунктов 1, 2, 3, 4 или 5 части первой настоящей статьи, он обязан потребовать от работника письменного объяснения. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора работодатель обязан оценить тяжесть совершенного нарушения, обстоятельства, при которых такое совершено, а также личные качества работника и его предыдущую работу.

(3) Работодатель может расторгнуть трудовой договор на основании положений пунктов 1, 2, 3, 4 или 5 части первой настоящей статьи не позднее чем в течение месяца со дня обнаружения нарушения, не считая срока временной нетрудоспособности работника или времени, когда тот находился в отпуске, или не выполнял работу по иным уважительным причинам, но не позднее 12 месяцев со дня совершения нарушения.

(4) разрешается расторжение трудового договора по упомянутым в пункте 6, 7, 8 или 9 части первой настоящей статьи причинам, если работодатель не имеет возможности осуществить занятость работника с его согласия на другой работе на том же или другом предприятии.

(5) в порядке исключения работодатель имеет право в течение одного месяца предъявить иск в суд о прекращении трудовых правовых отношений в случаях, не упомянутых в части первой настоящей статьи, при наличии важной причины. Таковой причиной признается каждое обстоятельство, которое на основании соображений нравственности и взаимной справедливости не позволяет продолжать трудовые правовые отношения. Вопрос о наличии важной причины решает суд по собственному усмотрению.

(6) перед сообщением о расторжении трудового договора работодатель обязан выяснить, является ли работник членом профессионального союза работников.

Статья 102. Обоснование расторжения договора работодателем

При расторжении трудового договора работодатель обязан письменно известить работника об обстоятельствах, послуживших основой для расторжения трудового договора.

Статья 103. Срок расторжения договора работодателем

(1) Если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлен более длительный срок расторжения, работодатель при расторжении трудового договора обязан соблюдать следующие сроки:

- 1) незамедлительно - если трудовой договор расторгается в установленных пунктом 2 или 4 части первой статьи 101 настоящего закона случаях;
- 2) 10 дней - если трудовой договор расторгается в установленных пунктом 1, 3, 5, 7 или 11 части первой статьи 101 настоящего закона случаях;
- 3) один месяц - если трудовой договор расторгается в установленных пунктом 6, 8, 9 или 10 части первой статьи 101 настоящего закона случаях.

(2) По требованию работника в срок расторжения не засчитывается период временной нетрудоспособности, за исключение случая, упомянутого в пункте 11 части первой статьи 101

настоящего закона.

(3) Право отзыва расторжения со стороны работодателя определяет работник, если таковое не определено коллективным трудовым договором или трудовым договором.

(4) По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока расторжения договора работодателем.

Статья 104. Уменьшение численности работников

(1) Уменьшением численности работников является расторжение трудового договора по таким причинам, которые не связаны с поведением работника или его способностями, но достаточно обоснованы проведением на предприятии хозяйственных, организационных, технологических мероприятий или мероприятий подобного характера.

Статья 105. Коллективное увольнение

(1) Коллективным увольнением является такое уменьшение численности работников, когда количество увольняемых работников в течение 30 дней составляет:

- 1) не менее пяти работников, если работодатель обычно задействует на предприятии более 20, но менее 50 работников;
- 2) не менее 10 работников, если работодатель обычно задействует на предприятии более 50, но менее 100 работников;
- 3) не менее 10 процентов от численности работников, если работодатель обычно задействует на предприятии более 100, но менее 300 работников;
- 4) не менее 30 работников, если работодатель обычно задействует на предприятии 300 и более работников.

(2) При исчислении количества увольняемых работников учитываются также те случаи прекращения трудовых правовых отношений, когда работодатель не расторг трудовой договор, но трудовые правовые отношения прекращены на других основаниях, которые не связаны с поведением или способностями работника и которым способствовал работодатель.

(3) Положения настоящего закона о коллективном увольнении не распространяются на:

- 1) экипажи судов дальнего плавания;
- 2) работников, занятых в учреждениях государственного управления.

Статья 106. Информирование и проведение консультаций при коллективном увольнении

(1) Работодатель, наметивший проведение коллективного увольнения, заблаговременно приступает к консультациям с представителями работников о количестве подлежащих коллективному увольнению работников, ходе коллективного увольнения и социальных гарантиях увольняемым работникам. Во время консультаций работодатель и представители работников рассматривают все возможности, как избежать коллективного увольнения занятых на предприятии работников или уменьшить количество подлежащих ему работников и как смягчить последствия подобного увольнения путем принятия социальных мер, создающих возможность в дальнейшем задействовать или переквалифицировать уволенных работников.

(2) Для обеспечения представителям работников возможности подачи предложений работодатель заблаговременно информирует представителей работников о коллективном увольнении и письменно извещает о причинах коллективного увольнения, количестве увольняемых работников с упоминанием профессий и квалификации данных работников, количества обычно задействованных на предприятии работников, периоде времени, когда предусмотрено коллективное увольнение, и порядок расчета выходного пособия, если таковой отличается от порядка, установленного статьей 112 настоящего закона.

(3) Установленные частями первой и второй настоящей статьи обязанности должны выполняться независимо от того, принимается ли решение о коллективном увольнении работодателем или господствующим предприятием работодателя как зависимого общества. Не допускается оговорка о связи невыполнения обязанности информирования, проведения консультаций и извещения с непредставлением господствующим предприятием необходимой информации.

(4) Работодатель, наметивший коллективное увольнение, не позднее, чем за 30 дней

предварительно письменно извещает об этом Государственное агентство занятости и самоуправление, на административной территории которого находится предприятие. В извещении указываются имя, фамилия (название) работодателя, местонахождение и вид деятельности предприятия, причины намечаемого коллективного увольнения, количество увольняемых работников с упоминанием профессии и квалификации каждого работника, количество обычно задействованных на предприятии работников и период времени, в который намечено провести коллективное увольнение, а также представляется информация об упомянутых в настоящей статье консультациях с представителями работников. Копию извещения работодатель пересылает представителям работников. Государственное агентство занятости и самоуправление могут запросить от работодателя также другую информацию, относящуюся к намечаемому коллективному увольнению.

Статья 107. Начало коллективного увольнения

(1) Работодатель может начать коллективное увольнение не ранее чем через 30 дней после представления извещения в Государственное агентство занятости, если работодатель и представители работников не пришли к соглашению о более позднем сроке начала коллективного увольнения.

(2) В исключительных случаях Государственное агентство занятости может продлить установленный частью первой настоящей статьи срок до 60 дней. О продлении срока и его причинах Государственная служба занятости письменно извещает работодателя и представителей работников за две недели до истечения упомянутого в части первой настоящей статьи срока.

Статья 108. Преимущество продолжения трудовых отношений в случае уменьшения численности работников

(1) в случае уменьшения численности работников преимуществом продолжения трудовых отношений обладают те работники, которые имеют лучше результаты работы и более высокую квалификацию.

(2) Если результаты работы и квалификация существенно не отличаются, преимуществом остаться на работе обладают работники:

- 1) проработавшие у соответствующего работодателя более длительный срок;
- 2) пострадавшие у соответствующего работника от несчастного случая на работе или заболевшие профессиональным заболеванием;
- 3) воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- 4) имеющие двух и более иждивенцев;
- 5) члены семьи которых не имеют постоянного дохода;
- 6) являющиеся инвалидами или страдающие лучевой болезнью;
- 7) участвовавшие в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской атомной электростанции;
- 8) которым до достижения пенсионного возраста осталось менее пяти лет;
- 9) которые без отрыва от работы осваивают в каком-либо учреждении образования профессию (специальность, ремесло);
- 10) которым присвоен статус политически репрессированного лица.

(3) Ни одно из упомянутых в части второй настоящей статьи преимуществ не является приоритетным по сравнению с остальными.

Статья 109. Запреты и ограничения на расторжение договора работодателем

(1) Работодателю запрещено расторжение трудового договора с беременной, а также с женщиной в послеродовой период до одного года, а если женщина кормит ребенка грудью - на протяжении всего срока кормления, но не дольше, чем до достижения ребенком двух лет, за исключением случаев, определенных пунктами **1, 2, 3, 4, 5** и **10** части первой **статьи 101** настоящего закона.

(2) Работодателю запрещено расторгать трудовой договор с работником, если он признан

инвалидом, за исключением случаев, определенных частью первой **статьи 47** и пунктами 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 10 части первой статьи 101 настоящего закона.

(3) Работодатель не имеет права расторгать трудовой договор во время временной нетрудоспособности работника, за исключением случая, упомянутого в пункте 11 части первой статьи 101 настоящего закона, а также в период, когда работник находится в отпуске или не выполняет работу по иным уважительным причинам. Упомянутые ограничения не распространяются на случай, упомянутый в пункте 10 части первой статьи 101 настоящего закона.

(4) Работодателю запрещено расторгать трудовой договор с работником на основании пункта 11 части первой статьи 101 настоящего закона, до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности, если причиной нетрудоспособности является несчастный случай на работе или профессиональное заболевание.

Статья 110. Расторжение трудового договора с членом профсоюза работников

(1) Работодателю запрещено расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза - без предварительного согласия соответствующего профсоюза, за исключением случаев, определенных частью первой статьи 47 и пунктами 4, 8 и 10 части первой статьи 101 настоящего закона.

(2) Профсоюз работников обязан своевременно, но не позднее чем в течение семи рабочих дней после получения запроса работодателя информировать работодателя о своём решении. Если профессиональный союз работников в течение семи рабочих дней не информирует работодателя о своём решении, считается, что профсоюз даёт согласие на расторжение договора работодателем.

(3) Работодатель может известить о расторжении трудового договора не позднее чем в течение одного месяца со дня получения согласия профсоюза работников.

(4) Если профсоюз не согласен с расторжением трудового договора, в течение одного месяца со дня получения ответа работодатель может предъявить иск в суд о прекращении трудового договора.

Статья 111. Время на поиск новой работы

Если трудовой договор расторгается на основании пунктов 6, 7, 8, 9 или 10 части первой статьи 101 настоящего закона, работодатель по письменному требованию работника обязан в пределах договорного времени работы предоставить работнику соответствующее время на поиск новой работы. Продолжительность данного времени и величина сохраняемого на данное время за работником заработка определяются коллективным трудовым договором или трудовым договором.

Статья 112. Выходное пособие

Если коллективным трудовым договором или трудовым договором не определено большее выходное пособие, при расторжении трудового договора в установленных частью пятой статьи 100 и пунктами 6, 7, 8, 9, 10 или 11 части первой статьи 101 настоящего закона случаях, работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в следующем размере:

- 1) в размере среднего заработка за один месяц, если работник у соответствующего работодателя проработал менее пяти лет;
- 2) в размере среднего заработка за два месяца, если работник у соответствующего работодателя проработал от пяти до 10 лет;
- 3) в размере среднего заработка за три месяца, если работник у соответствующего работодателя проработал от 10 до 20 лет;
- 4) в размере среднего заработка за четыре месяца, если работник у соответствующего работодателя проработал свыше 20 лет.

Статья 112¹. Сообщение о расторжении договора

(1) Заявление о расторжении договора другой стороне можно передать на месте лично, или доставив его с помощью курьера, в том числе присяжного судебного исполнителя, а также воспользовавшись услугами почтового коммерсанта. Заявление о расторжении договора другой

стороне можно отправить также по электронной почте, воспользовавшись надёжной электронной подписью, если это указано в трудовом договоре или коллективном трудовом договоре.

(2) Если заявление на указанный в трудовом договоре другой стороной адрес другой стороны заказным почтовым отправлением, то заявление о расторжении считается полученным на седьмой день после его сдачи на почту. Заявление о расторжении считается полученным на седьмой день после его сдачи на почту также в том случае, если другой стороной заявление о расторжении фактически получено ранее. Презумпция получения заявления о расторжении на седьмой день после его сдачи на почту может быть опровергнута получателем с указанием на объективные обстоятельства, которые независимо от воли адресата послужили препятствием для получения заявления о расторжении по указанному адресу. В случае возникновения разногласий сторона, отправившая заявление о расторжении в виде заказного почтового отправления, обязана доказать, что заявление о расторжении было отправлено.

(3) Если заявление на указанный в трудовом договоре другой стороной адрес электронной почты отправляется по электронной почте с использованием надёжной электронной подписи, заявление считается полученным на второй рабочий день после его отправления. Презумпцию, что заявление получено на второй рабочий день после его отправления по электронной почте, получатель может опровергнуть, указав на объективные причины, которые независимо от воли адресата препятствовали получению заявления по указанному адресу. Если возникают разногласия, сторона, которая отправила заявление о расторжении по электронной почте, обязана доказать, что электронный документ был отправлен.

Глава 27

Другие основания для прекращения трудовых правовых отношений

Статья 113. Окончание заключенного на определенный срок трудового договора

(1) Трудовые правовые отношения по договору, заключенному на определенный срок, прекращаются со дня истечения срока трудового договора.

(2) Если в трудовом договоре, заключенном на определенный срок, не определен конечный срок, работодатель обязан письменно известить работника об ожидаемом прекращении трудовых правовых отношений предварительно не позднее, чем за две недели.

Статья 114. Договорённость работника и работодателя

Работник и работодатель могут прекратить трудовые правовые отношения по взаимной договорённости. Подобный договор заключается в письменной форме.

Статья 115. Требование третьих лиц, постановление суда и несоответствие требованиям закона

(1) Родители (опекуны) или Государственная трудовая инспекция могут письменно потребовать прекращения трудовых правовых отношений с лицом младше 18 лет, если таковое выполняет работу, угрожающую безопасности, здоровью или нравственности данного лица, либо негативно влияет на его развитие и образование.

(2) Работодатель после получения упомянутого в части первой настоящей статьи требования обязан не позднее чем в течение пяти дней прекратить трудовые правовые отношения с работником и выплатить ему возмещение - в размере не менее среднего заработка за один месяц.

(3) Трудовые правовые отношения прекращаются со дня законного вступления в силу приговора суда, по которому работнику за совершение преступного деяния присуждено лишение свободы или арест, установленный на 30 дней или более, за исключением случая условного осуждения работника.

(4) При замене судом присужденного денежного штрафа на арест или лишение свободы трудовые правовые отношения прекращаются (если арест установлен на 30 дней или более) со дня принятия решения суда.

(5) Работодатель немедленно расторгает трудовые правовые отношения с работником, если занятость работника в соответствии с законом запрещена и нет возможности трудоустроить

работника с его согласия на другой работе на том же самом или другом предприятии.

Статья 116. Смерть работодателя

Смерть работодателя служит основанием для прекращения трудовых правовых отношений, если выполнение обязательств работника непосредственно связано только и исключительно с работодателем лично.

Глава 28

Переход предприятия к другому лицу

Статья 117. Понятие перехода предприятия

(1) Переходом предприятия в толковании настоящего закона является передача предприятия или его самостоятельной идентифицируемой части (хозяйственной единицы) другому лицу на основании договора, административного или нормативного акта, решения суда или на других основаниях, возникших между сторонами вне их договорных отношений, а также объединение, разделение или преобразование коммерческих обществ.

(2) Административная реорганизация учреждений государственного управления или самоуправления, а также передача административных функций одного учреждения другому учреждению не считаются переходом предприятия, и сами по себе не могут быть основанием для расторжения трудового договора.

(3) Положения настоящей главы не распространяются на морские суда.

Статья 118. Переход прав и обязанностей

(1) Права и обязанности передающего предприятие лица, вытекающие из действующих на момент перехода трудовых правовых отношений предприятия, переходят к приобретателю предприятия.

(2) Передающим предприятие лицом в толковании настоящего закона является любое физическое или юридическое лицо, в результате передачи предприятия утрачивающее статус работодателя. Приобретателем предприятия в толковании настоящего закона является любое физическое или юридическое лицо, в результате передачи предприятия обретающее статус работодателя.

(3) Передающее предприятие лицо обязано информировать приобретателя предприятия обо всех правах и обязанностях, переходящих к приобретателю предприятия, насколько на момент перехода предприятия передающему предприятие лицу эти права и обязанности известны или должны быть известны. Несоблюдение этой обязанности не оказывает влияния на переход прав и обязанностей, а также на требования работника к приобретателю предприятия в связи с этими правами и обязанностями.

(4) После перехода предприятия приобретатель предприятия продолжает соблюдать положения ранее заключенного и действующего на момент перехода предприятия коллективного трудового договора до момента окончания данного коллективного трудового договора или момента вступления в силу нового коллективного трудового договора, либо до момента распространения требований другого коллективного трудового договора. В течение одного года после перехода предприятия положения коллективного трудового договора не подлежат изменению в ущерб работникам.

(5) Переход предприятия сам по себе не может служить основанием для расторжения коллективного трудового договора. Данное положение не ограничивает право работодателя на расторжение трудового договора, если подобное расторжение обосновано проведением хозяйственных, организационных, технологических мероприятий на предприятии или мероприятий подобного характера.

Статья 119. Неплатежеспособность передающего предприятие лица

(1) Положения частей первой, третьей и четвертой статьи 118 настоящего закона не распространяются на переход предприятия в рамках процедуры банкротства.

(2) Не допускается злонамеренное использование процесса неплатежеспособности передающего предприятие лица с целью ограничения или лишения работников,

предусмотренных настоящей главой прав.

Статья 120. Информирование и проведение консультаций

(1) И передающее предприятие лицо, и приобретатель предприятия обязаны информировать представителей своих работников, а если таковые отсутствуют - своих работников о дате перехода предприятия, причинах перехода предприятия, правовых, хозяйственных и социальных последствиях перехода предприятия, а также о мероприятиях, которые будут предприняты по отношению к работникам.

(2) Передающее предприятие лицо определенной частью первой настоящей статьи обязанность исполняет не позднее, чем за один месяц до перехода предприятия, а приобретатель предприятия - не позднее чем за один месяц до того, как переход предприятия начинает непосредственно влиять на условия труда его работников и условия занятости.

(3) Передающее предприятие лицо или приобретатель предприятия, в соответствии с переходом предприятия наметивший проведение организационных, технологических или социальных мер по отношению к работникам, обязан предварительно не позднее, чем за три недели заранее начать проведение консультаций с представителями своих работников для достижения соглашения о подобных мероприятиях и их ходе.

(4) Положения настоящей статьи применяются независимо от того, принимается ли решение о переходе предприятия работодателем или господствующим предприятием работодателя как зависимого общества. Не допускается оговорка о связи невыполнения обязанности информирования и проведения консультаций с непредставлением господствующим предприятием необходимой информации.

Статья 121. Представительство работников в случае перехода предприятия

Если предприятие или его часть после перехода предприятия сохраняет свою самостоятельность, статус и функции представителей подверженных влиянию подобного перехода работников сохраняются на тех же условиях, которые действовали до момента перехода предприятия. Данные положения не применяются, если выполнены предпосылки, необходимые для избрания представителей работников заново, либо образования заново представительства работников.

Глава 29

Защита работника при прекращении трудовых правовых отношений

Статья 122. Исковой срок

Работник может предъявить иск в суд о признании расторжения со стороны работодателя недействительным в течение одного месяца со дня получения уведомления о расторжении договора. В других случаях нарушения права работника на продолжение трудовых правовых отношений он может предъявить иск в суд о восстановлении на работе в течение одного месяца со дня увольнения.

Статья 123. Возобновление просроченного искового срока

(1) Если работник по уважительным причинам просрочил установленный статьей 122 настоящего закона исковой срок, суд может возобновить данный срок на основании заявления работника.

(2) в заявлении о возобновлении просроченного искового срока указываются причины, послужившие основанием для просрочки искового срока, и к заявлению прилагаются соответствующие доказательства. Одновременно с подачей данного заявления работник обязан подать в суд и установленный статьей 122 настоящего закона иск.

(3) Заявление о возобновлении просроченного искового срока подается не позднее чем в течение двух недель со дня утраты основания просрочки искового срока. Подобное заявление не может быть подано, если по окончании просроченного искового срока прошло более одного года.

Статья 124. Признание расторжения со стороны работодателя недействительным, и восстановление работника на работе

(1) Если расторжение договора работодателем не имеет правового обоснования или нарушен

установленный порядок расторжения трудового договора, оно в соответствии с приговором суда признается недействительным.

(2) Работник, уволенный с работы на основании расторжения договора работодателем, признанного недействительным, или же при ином нарушении права работника на продолжение трудовых правовых отношений, согласно решению суда, подлежит восстановлению на прежней работе.

Статья 125. Обязанность доказательства

Работодатель обязан доказать, что расторжение трудового договора имеет правовое обоснование и соответствует установленному порядку расторжения трудового договора. В других случаях, когда работник возбудил иск о восстановлении на работе, работодатель обязан доказать, что при увольнении работника с работы он не нарушил право работника на продолжение трудовых правовых отношений.

Статья 126. Возмещение за вынужденный прогул или выполнение менее оплачиваемой работы

(1) Работнику, противоправно уволенному с работы и восстановленному на прежней работе, в соответствии с приговором суда выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула. Возмещение за все время вынужденного прогула выплачивается также в случае, если суд даже при наличии основания для восстановления работника на прежней работе по его просьбе прекращает трудовые правовые отношения по решению суда.

(2) Работнику, противоправно переведенному на другую, менее оплачиваемую работу и впоследствии восстановленному на прежней работе, в соответствии с приговором суда выплачивается разница среднего заработка за время выполнения им менее оплачиваемой работы.

Статья 127. Исполнение решения суда о восстановлении работника на работе

(1) По просьбе работника суд может установить, что решение, предусматривающее восстановление работника на прежней работе и взыскание среднего заработка за все время вынужденного прогула, подлежит исполнению незамедлительно.

(2) Если работодатель затянул исполнение упомянутого в части первой настоящей статьи решения, работнику выплачивается средний заработок за все время промедления со дня объявления решения до дня его исполнения.

Глава 30

Обязанности работодателя при увольнении работника с работы

Статья 128. Выплата полагающихся работнику денежных сумм

(1) При увольнении работника все денежные суммы, полагающиеся ему от работодателя, выплачиваются в день увольнения. Если работник в день увольнения не выполнял работу, полагающиеся ему денежные суммы выплачиваются не позднее следующего дня после того, как работник потребовал расчет. Если трудовой договор расторгается в установленных в пятой части статьи 100, во 2-м или 4-м пункте первой части статьи 101 настоящего закона случаях, то тогда полагающиеся работнику денежные суммы выплачиваются не позднее, чем на следующий день после дня увольнения, если данные суммы невозможно выплатить в день увольнения.

(2) Если при увольнении работника возник спор о величине полагающейся ему денежной суммы, работодатель в установленный частью первой настоящей статьи срок обязан выплатить ту денежную сумму, которую стороны не оспаривают.

(3) Если трудовые правовые отношения прекращены, и оплата труда по вине работодателя вовремя не выплачена, работодатель обязан возместить возникшие у работника убытки.

Статья 129. Справка о работе

(1) Работодатель обязан по письменному требованию работника или по запросу государственных или самоуправленческих структур для выполнения их законных функций в течение трех рабочих дней выдать письменную справку о продолжительности трудовых правовых отношений работодателя и работника, выполняемой работником работе, дневном и месячном среднем заработке, удержанных налогах и уплате обязательных взносов

государственного социального страхования и основании прекращения трудовых правовых отношений с работником.

(2) в справке указываются запрошенные сведения, которые работодатель может обосновать имеющимися в делопроизводстве или архиве документами.

Часть D **Рабочее время и время отдыха**

Раздел шестой **Рабочее время**

Глава 31 **Общие положения о рабочем времени**

Статья 130. Понятие рабочего времени

(1) Рабочим временем в толковании настоящего закона является отрезок времени от начала до окончания работы, в пределах которого работник выполняет работу и находится в распоряжении работодателя, за исключением перерывов в работе.

(2) Начало и окончание рабочего времени устанавливается правилами трудового распорядка, графиками смен или трудовым договором.

Статья 131. Нормальное рабочее время

(1) Нормальное ежедневное рабочее время работника не должно превышать восьми часов, а нормальное еженедельное рабочее время - 40 часов. Ежедневным рабочим временем в толковании настоящего закона является рабочее время в период суток.

(2) Если ежедневное рабочее время в какой-либо из рабочих дней недели короче нормального ежедневного рабочего времени, в другой рабочий день недели нормальное ежедневное рабочее время может быть продлено, но не более чем на один час. В таком случае должны соблюдаться правила о продолжительности еженедельного рабочего времени.

(3) Для работников, чья работа связана с особым риском, нормальное рабочее время не должно превышать семи часов в день и 35 часов в неделю, если они на данной работе задействованы не менее 50 процентов нормального ежедневного или еженедельного рабочего времени. Кабинет министров может устанавливать нормальное сокращенное рабочее время также для других категорий работников.

Статья 132. Рабочее время лиц моложе 18 лет

(1) Для лиц моложе 18 лет устанавливается пятидневная рабочая неделя.

(2) Занятость детей, достигших возраста 13 лет, не разрешается осуществлять:

- 1) более двух часов в день и более 10 часов в неделю, если работа выполняется во время учебного года;
- 2) более четырех часов в день и более 20 часов в неделю, если работа выполняется во время каникул в учебном заведении, а если ребенок уже достиг возраста 15 лет, не более семи часов в день и не более 35 часов в неделю.

(3) Подростков не разрешается задействовать более семи часов в день и более 35 часов в неделю.

(4) Если лица моложе 18 лет в дополнение к работе продолжают получение основного, среднего или профессионального образования, проведенное на учебных занятиях и работе время, суммируется, и не может превышать семи часов в день и 35 часов в неделю.

(5) Если лица моложе 18 лет задействуются у нескольких работодателей, рабочее время суммируется.

Статья 133. Продолжительность рабочей недели

(1) Для работника устанавливается пятидневная рабочая неделя. Если характер работы не позволяет установить пятидневную рабочую неделю, работодатель после проведения консультаций с представителями работников устанавливает шестидневную рабочую неделю.

(2) Если установлена шестидневная рабочая неделя, продолжительность дневного рабочего времени не должна превышать семи часов. Для работников, для которых нормальное рабочее время не должно превышать установленное частью третьей статьи 131 настоящего закона, продолжительность дневного рабочего времени не должна превышать шесть часов.

(3) По субботам работа должна оканчиваться раньше, чем в другие дни. Продолжительность рабочего дня в субботу определяется коллективным трудовым договором, трудовым распорядком или трудовым договором.

(4) Если в пределах рабочей недели один рабочий день выпадает между праздничным днём и еженедельным временем отдыха, работодатель этот рабочий день может установить свободным днём и перенести его на субботу на той же неделе или на другой неделе в пределах того же месяца. Для работников, финансируемых из государственного бюджета структур, которым установлена пятидневная рабочая неделя с понедельника до пятницы, Кабинет министров издаёт распоряжение о переносе рабочего дня на следующий год не позднее чем до 1 июля текущего года.

(5) Если работник вследствие своих религиозных убеждений или на основании других обоснованных причин не может явиться на работу в перенесенный рабочий день, то этот день считается днем оплачиваемого ежегодного отпуска или, по соглашению с работодателем, должен быть отработан в другое время.

Статья 134. Неполное рабочее время

(1) В трудовом договоре работодатель и работник могут договориться об установлении неполного рабочего времени, которое является более коротким, чем нормальное ежедневное или еженедельное рабочее время.

(2) Работодатель устанавливает неполное рабочее время, если того требует беременная, женщина в послеродовой период до одного года, а если женщина кормит ребенка грудью - на всем протяжении кормления, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

(3) На работника, занятого неполное рабочее время, распространяются те же самые условия, что и на работника, занятого нормальное рабочее время.

(4) Отказ работника перейти от нормального рабочего времени к неполному рабочему времени или наоборот сам по себе не может служить основанием для расторжения трудового договора или иного ограничения прав работника. Данное положение не ограничивает право работодателя расторгнуть трудовой договор, если подобное расторжение достаточно обосновано проведением неотложных хозяйственных, организационных, технологических или схожего характера мероприятий на предприятии.

(5) Работодатель по требованию работника переводит его с нормального рабочего времени на неполное рабочее время или наоборот, при наличии на предприятии такой возможности.

(6) Работодатель информирует представителей работников о возможностях осуществления занятости работников на предприятии неполное рабочее время, если представители работников такую информацию запрашивают.

(7) Если для работника установлено неполное рабочее время, его занятость сверх этого рабочего времени допускается на основании письменного соглашения между работодателем и работником.

Статья 135. Продолжительность рабочего времени перед праздничными днями

Перед праздничными днями продолжительность рабочего дня сокращается на один час, если коллективным трудовым договором, правилами трудового распорядка или трудовым договором не установлено более короткое рабочее время.

Статья 136. Сверхурочная работа

(1) Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником сверх нормального рабочего времени.

(2) Сверхурочная работа допустима, если работник и работодатель пришли к соглашению о таковой в письменной форме.

(3) Работодатель имеет право задействовать работника на сверхурочной работе без его письменного согласия в следующих исключительных случаях:

- 1) если того требуют наиболее неотложные нужды общества;
- 2) для устранения вызванных непреодолимой силой, случайным событием или иными чрезвычайными обстоятельствами последствий, неблагоприятно влияющих или способных повлиять на обычный ход работы на предприятии;
- 3) для завершения срочной, ранее непредвиденной работы в установленный срок.

(4) Если в упомянутых в части третьей настоящей статьи случаях сверхурочная работа продолжается более шести дней подряд, работодателю необходимо разрешение Государственной трудовой инспекции на дальнейшую сверхурочную работу, за исключением случаев, когда повторение подобных работ не предусмотрено.

(5) Сверхурочная работа не должна превышать в среднем восемь часов в течение семи дней, что рассчитывается за отчетный период, не превышающий четырех месяцев.

(6) Запрещено осуществлять занятость на сверхурочной работе лиц моложе 18 лет.

(7) Занятость беременной женщины, женщины в послеродовой период до одного года и женщины, кормящей ребенка грудью, на протяжении всего периода кормления, но не более, чем до достижения ребенком возраста двух лет, может осуществляться на сверхурочной работе, если она дала на это письменное согласие.

(8) Если работодатель один рабочий день, выпавший между праздничным днем и временем еженедельного отдыха, установил свободным днем и перенес этот день на субботу в ту же неделю или на другую неделю в пределах месяца, то упомянутая работа, в случае переноса рабочего дня, не считается сверхурочной работой.

Статья 137. Учет рабочего времени

(1) Работодатель обязан вести точный учет отработанных каждым работником часов в целом, а также отдельно - часы, отработанные сверхурочно, в ночное время, во время недельного отдыха, в праздничные дни.

(2) Для работников, которые на основании распоряжения работодателя одновременно осваивают профессию (специальность, ремесло), проведенное на работе и на учебных занятиях время суммируется и считается рабочим временем.

(3) Работник имеет право лично или при посредничестве представителей работников проверять произведенный работодателем учёт рабочего времени.

Глава 32

Организация рабочего времени

Статья 138. Ночная работа

(1) Ночной работой является любая работа, выполняемая в ночное время более двух часов. Под ночным временем понимается период времени с 22 до 6 часов. По отношению к детям ночным временем в толковании настоящего закона является отрезок времени с 20 до 6 часов.

(2) Ночным работником является работник, обычно выполняющий ночную работу в соответствии с графиком смен или по меньшей мере 50 дней в календарном году.

(3) Для ночного работника нормальное ежедневное рабочее время сокращается на один час. Данное положение не распространяется на работников, для которых установлено нормальное сокращенное рабочее время. Для ночного работника нормальное ежедневное рабочее время не сокращается, если это необходимо в силу особенностей деятельности предприятия. Запрещается осуществлять занятость ночного работника, работа которого связана с особым риском, более восьми часов в период суток, в котором он выполнял ночную работу, но это положение после консультации с представителями работников может не применяться в упомянутых в части второй статьи 140 настоящего закона случаях.

(4) Ночной работник имеет право пройти проверку состояния здоровья до осуществления его занятости на ночной работе, а также право на прохождение дальнейших регулярных проверок здоровья не реже одного раза в два года, а работник, достигший возраста 50 лет - не реже одного

раза в год. Расходы, связанные с подобными проверками здоровья, покрывает работодатель.

(5) Работодатель обязан перевести ночного работника на подходящую работу, выполняемую в дневное время, при наличии заключения врача о негативном воздействии ночной работы на его здоровье.

(6) Запрещается задействовать на ночной работе лиц моложе 18 лет, беременных и женщин в послеродовой период до одного года, а если женщина кормит ребенка грудью - весь период кормления, при наличии заключения врача о том, что выполнение соответствующей работы создает угрозу для безопасности и здоровья женщины или ее ребенка.

(7) Работника, имеющего ребенка в возрасте до трех лет, задействовать в ночное время разрешается только с его согласия.

Статья 139. Посменная работа

(1) При необходимости обеспечить непрерывный ход работы работодатель после проведения консультаций с представителями работников устанавливает посменную работу. В подобных случаях продолжительность смены не должна превышать установленное для соответствующей категории работников нормальное ежедневное рабочее время.

(2) Запрещается назначать работника в две смены подряд.

(3) Одна смена сменяет другую во время, установленное графиком смен. Если в установленное время смена не сменяется, несменный работник обязан продолжать работу, если прекращение работы не допускается. О продолжении работы работник незамедлительно извещает работодателя. Время, отработанное работником после окончания смены, считается сверхурочной работой.

(4) Переход из одной смены в другую организуется в установленном графиком смен порядке, но не реже чем через каждую неделю.

(5) Работодатель обязан ознакомить работников с графиками смен не позднее, чем за один месяц до их вступления в силу.

Статья 140. Суммированное рабочее время

(1) Если в связи с характером работы невозможно соблюдать установленную для соответствующего работника продолжительность нормального рабочего времени за день или неделю, работодатель, проконсультировавшись с представителями работников, может установить суммированное рабочее время, чтобы рабочее время за отчетный период не превышало установленное для соответствующего работника нормальное рабочее время. Если для работника установлено суммированное рабочее время, то работодатель обязан проинформировать об этом работника в письменном виде, указав продолжительность отчетного периода, а также своевременно ознакомить работника с графиком работы.

(2) Установленную в законе суточную и недельную продолжительность отдыха в рамках суммированного рабочего времени можно не применять, если:

- 1) работник в дороге на работу должен проводить длительное время;
- 2) работник осуществляет охранную или надзорную деятельность;
- 3) в связи с характером работы необходимо обеспечивать непрерывный ход работы;
- 4) работник выполняет работу сезонного характера;
- 5) предполагается кратковременное расширение объема деятельности или прирост объема производства предприятия.

(3) Если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлен более длительный отчетный период, то отчетный период суммированного рабочего времени составляет один месяц. Работник и работодатель в трудовом договоре могут прийти к соглашению о продолжительности отчетного периода, однако не более трех месяцев, а в коллективном трудовом договоре - не более 12 месяцев.

(4) В пределах суммированного рабочего времени в любом случае запрещается осуществлять занятость работника более 24 часов подряд и 56 часов в неделю. Время на отдых предоставляется работнику незамедлительно после выполнения работы.

(5) Работа, которую работник выполняет свыше установленного в отчетном периоде нормального рабочего времени, считается сверхурочной работой.

(6) Если установлено суммированное рабочее время, работодатель обеспечивает, чтобы в отчетный период время на отдых в течение суток в среднем не было менее 12 часов в сутки, а время на отдых в течение недели в среднем не было менее 35 часов в неделю, включая время суточного отдыха.

(7) Работодатель не имеет права изменять установленный работнику график работы в период временной нетрудоспособности работника, а также в период, когда работник не выполняет работу по другим уважительным причинам.

Раздел седьмой Время отдыха

Глава 33

Общие положения о времени отдыха

Статья 141. Понятие времени отдыха

(1) Временем отдыха в понимании настоящего закона является период времени, в пределах которого работник не должен выполнять свои рабочие обязанности и который он может использовать по собственному усмотрению.

(2) Время отдыха включает перерывы в работе, ежесуточный отдых, еженедельный отдых, праздничные дни и отпуска.

Статья 142. Ежесуточный отдых

(1) Продолжительность ежесуточного отдыха в 24-часовой период не может быть менее 12 часов подряд. Данное положение может не применяться, если установлено суммированное рабочее время.

(2) Продолжительность ежесуточного отдыха для детей в 24-часовой период не может быть менее 14 часов подряд.

Статья 143. Еженедельный отдых

(1) Продолжительность еженедельного отдыха в период семи дней не может быть менее 42 часов подряд. Данное положение может не применяться, если установлено суммированное рабочее время.

(2) Если установлена пятидневная рабочая неделя, работнику предоставляются два дня еженедельного отдыха; если установлена шестидневная рабочая неделя - один еженедельный день отдыха. Оба еженедельных дня отдыха обычно предоставляются подряд.

(3) Общим днем еженедельного отдыха является воскресенье. При необходимости обеспечения непрерывного хода работы разрешено задействовать работника в воскресенье с предоставлением ему отдыха в другой день недели.

(4) Работника на основании письменного распоряжения работодателя можно задействовать в работе во время еженедельного отдыха, присвоив ему равноценный отдых в качестве компенсации и обеспечив не менее двух упомянутых в первой части данной статьи периодов еженедельного отдыха в течение любых 14 дней в следующих случаях:

- 1) если того требуют наиболее неотложные нужды общества;
- 2) для устранения вызванных непреодолимой силой, случайным событием или иными чрезвычайными обстоятельствами последствий, неблагоприятно влияющих или способных повлиять на обычный ход работы предприятия;
- 3) для завершения срочной, ранее непредвиденной работы в установленный срок.

(5) В соответствии с положениями части четвертой настоящей статьи запрещено задействовать лиц моложе 18 лет, беременных и женщин в послеродовой период до одного года, а если женщина кормит ребенка грудью - весь период кормления, но не дольше, чем до достижения ребенком возраста двух лет.

(6) Если работодатель один рабочий день, который выпадает между праздничным днем и еженедельным временем отдыха, устанавливает в качестве выходного дня и переносит таковой на субботу в ту же неделю или в другую неделю в рамках того же месяца, продолжительность

времени еженедельного отдыха не может быть короче 35 часов подряд.

Статья 144. Работа в праздничные дни

- (1) Занятость работников не осуществляется в установленные законом праздничные дни.
- (2) При необходимости обеспечения непрерывного хода работы разрешается осуществлять занятость работника в праздничный день с предоставлением ему отдыха в другой день недели или с выплатой соответствующего возмещения.

Глава 34 Перерывы

Статья 145. Перерывы в работе

- (1) Каждый работник имеет право на перерыв в работе, если его ежедневное рабочее время превышает шесть часов. Подростки имеют право на перерыв в работе, если их рабочее время превышает четыре с половиной часа.
- (2) Перерыв предоставляется не позднее чем через четыре часа после начала работы. Продолжительность перерыва устанавливается работодателем после проведения консультации с представителями работников, но он не должен быть менее 30 минут. Соблюдая принципы безопасности труда и охраны здоровья, в коллективном договоре может быть предусмотрен иной порядок предоставления перерыва. Перерыв не засчитывается в рабочее время. Подросткам, по возможности, перерыв предоставляется после того, как отработана половина из установленного им ежедневного рабочего времени.
- (3) Во время перерыва работник имеет право оставить свое рабочее место, если трудовым договором, коллективным трудовым договором или правилами трудового распорядка не определено иное. Запрет покидать рабочее место на время перерыва должен быть достаточно обоснован.
- (4) Если характер работы не позволяет установить перерыв на прием пищи, работодатель обеспечивает работнику возможность приема пищи во время работы.
- (5) Перерыв для отдыха предоставляется в любом случае. Если перерыв для отдыха невозможно предоставить весь сразу, допускается его разделение на части, которые не могут быть менее 15 минут каждая.
- (6) Работодатель предоставляет дополнительный перерыв работникам, подверженным особому риску. Продолжительность перерыва устанавливает работодатель после проведения консультаций с представителями работников, и данные перерывы засчитываются в рабочее время.

Статья 146. Перерывы для кормления ребенка

- (1) Работнику, имеющему ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляется дополнительный перерыв для кормления ребенка. О необходимости такого перерыва работник заблаговременно извещает работодателя.
- (2) Перерывы для кормления ребенка продолжительностью не менее 30 минут предоставляются не реже чем через каждые три часа. Если работник имеет двух и более детей в возрасте до полутора лет, перерыв предоставляется продолжительностью не менее часа. Продолжительность перерыва устанавливает работодатель после проведения консультаций с представителями работников. При определении порядка предоставления перерыва по возможности принимаются во внимание пожелания соответствующего работника.
- (3) Перерыв для кормления ребенка может быть присоединен к перерыву в работе или, если того требует работник, перенесен на конец рабочего времени с соответствующим сокращением продолжительности рабочего дня.
- (4) Перерыв для кормления ребенка засчитывается в рабочее время с сохранением за это время оплаты труда. Работникам, которым установлена определенная аккордная заработная плата, за это время выплачивается средний заработок.

Статья 147. Кратковременное отсутствие

(1) Работодатель обеспечивает беременной возможность оставлять рабочее место, для того чтобы пройти проверку здоровья в предродовой период, если такую проверку невозможно провести вне рабочего времени.

(2) Работник имеет право на кратковременное отсутствие, если его незамедлительное присутствие на работе невозможно по причине непреодолимой силы, внезапного происшествия или по другим чрезвычайным обстоятельствам.

(3) Работник, под заботой которого находится ребёнок в возрасте до 18 лет, имеет право на кратковременное отсутствие в случае заболевания ребенка или при несчастном случае с ребёнком, а также чтобы принять участие в проверке здоровья ребенка, если такую проверку невозможно провести вне рабочего времени.

(4) О кратковременном отсутствии работник своевременно извещает работодателя. Кратковременное отсутствие не может служить основанием для права работодателя на расторжение трудового договора.

Статья 148. Особые условия организации рабочего времени

(1) Положения части первой статьи 131, части пятой статьи 136, части третьей статьи 138, части первой статьи 142, части первой статьи 143 и статьи 145 настоящего закона с соблюдением принципов безопасности труда и охраны здоровья, а также с обеспечением достаточного отдыха, разрешается не применять к ситуациям, когда, соблюдая особенности соответствующей работы или соответствующего занятия, продолжительность рабочего времени не измеряется или предварительно не устанавливается, либо может определяться самими работниками. В упомянутых случаях учет рабочего времени не ведется.

(2) Положения части первой статьи 138, части первой статьи 142, части первой статьи 143 и статьи 145 настоящего закона с соблюдением принципов безопасности труда и охраны здоровья, а также для обеспечения достаточного отдыха могут не распространяться на работников, которые заняты на предприятии, обеспечивающем пассажирские и грузовые автоперевозки, перевозки по воздушным или внутренним водным путям, и работа или занятость которых связана с выездами или перемещениями.

(3) Положения части второй настоящей статьи не распространяются на работников, выполняющих работу в городских общественных транспортных средствах.

Глава 35 Отпуска

Статья 149. Ежегодный оплачиваемый отпуск

(1) Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Такой отпуск не может быть менее четырех календарных недель, не включая праздничные дни. Лицам младше 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью один месяц.

(2) По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск в очередном году может быть предоставлен по частям, однако одна из частей отпуска в очередном году не может быть менее двух непрерывных календарных недель.

(3) В исключительных случаях, когда предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику в полном объеме в очередном году может неблагоприятно повлиять на обычный ход работы предприятия, с письменного согласия работника допускается перенос части отпуска на следующий год. В таком случае часть отпуска в очередном календарном году не может быть менее двух непрерывных календарных недель. Перенесенная часть отпуска по возможности присоединяется к отпуску за следующий год. Часть отпуска может быть перенесена только на один год.

(4) Положения части третьей настоящей статьи не применяются к лицам моложе 18 лет, беременным и женщинам в послеродовой период до одного года, а если женщина кормит ребенка грудью - весь период кормления, но не более, чем до достижения ребенком возраста двух лет.

(5) Денежное возмещение ежегодного оплачиваемого отпуска не допускается, за исключением случаев, когда трудовые правовые отношения прекращаются, а работник не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск. Работодатель обязан выплатить возмещение за весь период, в течение которого работником не был использован ежегодный оплачиваемый отпуск.

(6) После ежегодного оплачиваемого отпуска работник имеет право на такие улучшения условий труда и условий занятости, на которые у него было бы право, если бы он не находился в отпуске. Данное положение распространяется также на упомянутые в статьях 151, 153, 154, 155, 156 и 157 настоящего закона отпуска, а также на период нетрудоспособности работника или период невыполнения работы по другим уважительным причинам.

Статья 150. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска

(1) Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно в установленное время в соответствии с соглашением работодателя и работника или графиком отпусков, составляемым работодателем после проведения консультаций с представителями работников. С графиком отпусков и изменениями в нем знакомятся все работники, и он должен быть доступен каждому работнику.

(2) Работодатель обязан при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по возможности учитывать пожелания работника.

(3) Работник может требовать предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, если он непрерывно был занят у работодателя не менее шести месяцев. Работодатель обязан предоставить данный отпуск в полном объеме.

(4) Женщине по её требованию ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, независимо от срока занятости женщины у соответствующего работодателя.

(5) Работнику моложе 18 лет и работнику, имеющему ребенка в возрасте до трех лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется летом или по его желанию в любое иное время. Если работник моложе 18 лет продолжает получение образования, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по возможности, согласовывая с каникулами в учебном заведении.

(6) Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится или продлевается в случае временной нетрудоспособности работника.

Статья 151. Дополнительный отпуск

(1) Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск предоставляется:

- 1) работникам, под заботой которых находятся трое или более детей в возрасте до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - три рабочих дня;
- 2) работникам, чья работа связана с особым риском - не менее трех рабочих дней;
- 3) работникам, под заботой которых находятся не менее трех детей в возрасте до 14 лет, - не менее одного рабочего дня.

(2) Коллективным трудовым договором или трудовым договором могут быть определены другие случаи (ночная работа, посменная работа, многолетняя работа и др.), когда работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск.

(3) Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск переносится или продлевается в случае временной нетрудоспособности работника.

Статья 152. Срок, предоставляющий право на ежегодный оплачиваемый отпуск

(1) В срок, предоставляющий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, засчитывается время, когда работник фактически работал у соответствующего работодателя, и время, когда работник не выполнял работу по уважительным причинам, включая:

- 1) время временной нетрудоспособности;
- 2) время предродового и родового отпуска;
- 3) период кратковременного отсутствия;
- 4) период принудительного прогула, если работник противоправно уволен с работы и восстановлен на прежней работе;

5) время отпуска, упомянутого в статье 155 настоящего закона.

(2) В упомянутый в части первой настоящей статьи срок не засчитывается период отпуска по уходу за ребенком и период отпуска без сохранения заработной платы, который составляет более четырех недель в течение одного года.

Статья 153. Отпуск без сохранения оплаты труда

(1) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, если того требует работник, под заботу и надзор которого до утверждения усыновления в суде согласно постановлению сиротского суда, передан усыновляемый ребенок. Данный отпуск предоставляется на срок, определенный постановлением сиротского суда о заботе и надзоре за усыновляемым ребенком. Если сиротский суд принимает постановление о продлении срока заботы и надзора, отпуск продлевается до времени вступления в силу решения суда об утверждении усыновления. Подобный отпуск засчитывается в общий трудовой стаж, но не засчитывается в ежегодный оплачиваемый отпуск.

(1¹) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения оплаты труда, если это требует работник, который в качестве приемной семьи или опекуна заботится о ребенке, а также работник, который в соответствии с решением сиротского суда фактически обеспечивает уход и воспитывает ребенка другого лица. Такой отпуск предоставляется на время, установленное в решении сиротского суда, но не более, чем до достижения ребенком полутора лет. Подобный отпуск засчитывается в общий трудовой стаж, но не засчитывается в ежегодный оплачиваемый отпуск.

(1²) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения оплаты труда такому работнику, который несет службу в Ополчении Латвийской Республики, если о его привлечении в выполнении задач или обучению Ополчения работодателя информирует командир подразделения Ополчения в сроки и в порядке, которые установлены в нормативных актах, регулирующих службу в Ополчении. Отпуск без сохранения оплаты труда предоставляется на срок, указанный в выданной командиром подразделения Ополчения справке.

(2) За работником, использующим упомянутый в части первой, 1¹ и 1² настоящей статьи отпуск, сохраняется прежнее место работы. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для работника условиями труда и условиями занятости.

(3) Работодатель по требованию работника может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы также в других случаях.

Статья 154. Отпуск по беременности и родам

(1) Отпуск по беременности - 56 календарных дней и отпуск по родам - 56 календарных дней исчисляются вместе и предоставляются продолжительностью 112 календарных дней независимо от того, сколько дней отпуска беременной использовано до родов.

(2) Женщине, медицинское обслуживание которой в связи с беременностью начато в лечебно-профилактическом учреждении до 12-й недели беременности и продолжалось весь период беременности, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, добавляя его к отпуску по беременности и начисляя в общей сложности 70 календарных дней.

(3) В случаях осложнений беременности, родов или послеродовых осложнений, а также в случае рождения двух или более детей женщине предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, добавляя его к отпуску по родам и начисляя в общей сложности 70 календарных дней.

(4) Отпуска, предоставленные в связи с беременностью и родами, в ежегодный оплачиваемый отпуск не засчитываются.

(5) За женщиной, использующей отпуск по беременности или по родам, сохраняется прежняя работа. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для женщины условиями труда и условиями занятости.

Статья 155. Отпуск отцу ребенка, усыновителю или другому лицу

(1) Отец ребенка имеет право на отпуск продолжительностью 10 календарных дней. Отпуск отцу

ребенка предоставляется сразу после рождения ребенка, но не позднее чем в течение двух месяцев после рождения ребенка.

(2) Если мать при родах или до 42-го дня послеродового периода умерла, либо в установленном законом порядке до 42-го дня послеродового периода отказалась от ухода за ребенком и его воспитания, отцу ребенка предоставляется отпуск на срок до 70-го дня жизни ребенка. Упомянутый отпуск предоставляется также другому лицу, фактически ухаживающему за ребенком.

(3) Если мать не в состоянии ухаживать за ребенком до 42-го дня послеродового периода в силу заболевания, травмы или иных связанных со здоровьем причин, отцу или иному фактически ухаживающему за ребенком лицу предоставляется отпуск на те дни, в которые мать сама не в состоянии ухаживать за ребенком.

(4) исключена законом от 22.01.2004.

(5) В семье, усыновившей ребенка в возрасте до трех лет, одному из усыновителей предоставляется отпуск продолжительностью 10 календарных дней.

(6) За отцом ребенка, усыновителем или другим лицом, фактически ухаживающим за ребенком и использующим упомянутый в настоящей статье отпуск, сохраняется прежняя работа. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для отца ребенка, усыновителя или другого лица, фактически ухаживающего за ребенком, условиями труда и условиями занятости.

Статья 156. Отпуск по уходу за ребенком

(1) Каждый работник имеет право на отпуск по уходу за ребенком в связи с рождением или усыновлением ребенка. Подобный отпуск предоставляется на срок не более полутора лет до дня достижения ребенком возраста восьми лет.

(2) Отпуск по уходу за ребёнком по требованию работника предоставляется на полный срок или по частям. Работник обязан за один месяц заранее в письменной форме известить работодателя о начале и продолжительности отпуска по уходу за ребёнком или его части.

(3) Время, проведенное работником в отпуске по уходу за ребенком, зачисляется в общий стаж работы.

(4) За работником, использующим отпуск по уходу за ребенком, сохраняется прежняя работа. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для работника условиями труда и условиями занятости.

(5) Прерывание отпуска по уходу за ребенком до окончания срока предоставленного отпуска осуществляется в порядке, установленном в коллективном трудовом договоре или трудовом договоре, либо на основании соглашения между работодателем и работником. Работник имеет право вернуться на работу, сообщив об этом работодателю заранее не менее, чем за две недели, если по объективным обстоятельствам утрачено основание для дальнейшего ухода за ребенком.

Статья 157. Учебный отпуск

(1) Работнику, который без прекращения работы учится в любом учреждении образования, в соответствии с коллективным трудовым договором или трудовым договором предоставляется учебный отпуск с сохранением или без сохранения заработной платы. Если работнику установлена аккордная заработная плата, учебный отпуск предоставляется с выплатой или без выплаты среднего заработка.

(2) Для сдачи государственного экзамена или разработки и защиты дипломной работы работнику предоставляется учебный отпуск, продолжительностью не менее 20 рабочих дней с сохранением или без сохранения заработной платы. Если работнику установлена аккордная заработная плата, учебный отпуск предоставляется с выплатой или без выплаты среднего заработка.