

## Латвия

### Трудовой кодекс

Дата принятия: 20.06.2001

#### Глава 3

#### Международное трудовое право

##### Статья 12. Международные договоры

Если в утвержденном Сеймом международном договоре установлены иные положения, чем в настоящем законе, применяются положения международного договора.

##### Статья 13. Право, применимое к трудовому договору и трудовым правоотношениям

(1) Работник и работодатель могут договориться о праве, применимом к трудовому договору и трудовым правоотношениям. Такой выбор не может лишить работника или ограничить защиту, установленную императивными или запретительными нормами права страны, право которой было бы применимо в соответствии с частями второй, третьей, четвертой или пятой настоящей статьи.

(2) Если работник и работодатель не выбрали применимое право, к трудовому договору и трудовым правоотношениям применяется право Латвии, если частями третьей и четвертой настоящей статьи не установлено иное.

(3) Если работник и работодатель не выбрали применимое право и работник обычно выполняет свою работу в другом государстве в соответствии с трудовым договором, к трудовому договору и трудовым правоотношениям применяется право этого другого государства.

(4) Если работник и работодатель не выбрали применимое право, и работник не выполняет свою работу в той же стране по трудовому договору, то трудовой договор и трудовые отношения регулируются правом страны, в которой 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 правоотношения более тесно связаны с другим государством. В таком случае применяется право этого другого государства.

(6) Законом по смыслу настоящего раздела является любое правовое положение.

##### Статья 14. Направление сотрудника

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

1) работодатель на основании заключенного им договора с лицом, в интересах которого будет выполняться работа, направляет работника в другую страну;

2) работодатель направляет работника в филиал или предприятие, входящее в концерн, находящееся в другой стране;

3) поставщик услуг по обеспечению рабочей силы направляет работника в качестве работодателя получателю услуги по обеспечению рабочей силы, в интересах и под

руководством которого будет выполняться работа, если его предприятие находится в другой стране или осуществляет свою деятельность в другой стране.

(2) Направленный работник по смыслу настоящего закона — это работник, выполняющий работу в течение определенного периода времени в другой стране, кроме страны, в которой он обычно выполняет работу.

(2.1.) Поставщиком услуг по предоставлению труда, указанных в пункте 3 первой части, считается работодатель, который направляет работника для выполнения работы в Латвии, также если получатель услуг по предоставлению труда должен оказать услугу в другой стране в рамках предоставления международных услуг и выполнение услуги обеспечивает направленный работник. В этой ситуации на поставщика услуги по предоставлению рабочей силы распространяются все правила по отправке работника.

(2.2.) Если получатель услуги по предоставлению рабочей силы в Латвии намерен предоставить услугу в другой стране в рамках предоставления международных услуг, а ее выполнение обеспечивает отправленный в Латвию работник, то получатель услуги по предоставлению рабочей силы в Латвии обязан своевременно до предоставления услуги в другой стране уведомить об этом поставщика услуги по предоставлению рабочей силы.

(2.3.) Если работник направляется в Латвию поставщиком услуги по предоставлению рабочей силы, то он, как работодатель, обязан обеспечить отправляемому в Латвию работнику те же условия труда и применять те же правила занятости, которые были бы обеспечены и применимы к работнику, если бы трудовые правовые отношения между работником и получателем услуги по предоставлению рабочей силы были установлены напрямую, и работник выполнял бы ту же работу.

(2.4.) Чтобы обеспечить выполнение установленных частью 2.3 настоящей статьи обязанностей, получатель услуги по предоставлению рабочей силы, находящийся в Латвии, обязан своевременно до направления работников информировать поставщика услуги по предоставлению рабочей силы другой страны об условиях труда и правилах трудоустройства у получателя услуги по предоставлению рабочей силы.

(2.5.) В случае отправки в командировку работника понятие вознаграждения и минимальные элементы вознаграждения определяются в соответствии с законами, правилами или практикой государства, в которое отправляется работник. Если работник направлен для выполнения работы в Латвии, в отношении вознаграждения применяются положения настоящего Закона и генерального соглашения, заключенного в соответствии с частью 4 статьи 18 настоящего Закона, а также другие нормативные акты Латвии, регулирующие оплату труда.

(2.6.) Лицо, в интересах которого выполняется работа, не допускает направленного работника к выполнению работы, если работодатель другого государства-члена Европейского Союза или страны Европейской экономической зоны, направляющего работника на выполнение работы в Латвии, не предоставил подтверждение выполнения указанной в части второй статьи 14.1 настоящего закона обязанности.

(3) положения настоящего Закона об отправке работника не распространяются на экипажи судов предприятий торгового флота.

*(12.05.2016. в редакции закона с изменениями, внесенными 21.12.2020. Закон, вступает в силу 05.01.2021. См. пункт 21 Переходных Положений)*

## **Статья 14.1. Обязанности работодателя при отправке работника на работу в Латвии**

(1) Если работодатель из другого государства-члена Европейского Союза или государства Европейской экономической зоны направляет работника для выполнения работы в Латвии, то независимо от закона, применимого к трудовому договору и трудовым отношениям, направленному работнику обеспечиваются условия труда и условия найма, предусмотренные нормативными актами Латвии и предусмотренные в заключенном в соответствии с частью 4 статьи 18 настоящего Закона генеральном соглашении, которое регулирует:

- 1) максимальное рабочее время и минимальное время отдыха;
- 2) минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск;
- 3) оплату труда, в том числе надбавки за работу, связанную с особым риском, сверхурочную работу, ночную работу, работу в праздничные дни, дополнительную работу. Оплата труда по смыслу данного пункта не включает взносы в дополнительный пенсионный капитал, осуществляемые работодателем;
- 4) положения о предоставлении рабочей силы, особенно при посредничестве поставщика услуг по обеспечению рабочей силы;
- 5) безопасность, охрана здоровья и гигиена на работе;
- 6) меры защиты лиц моложе 18 лет, беременных женщин, женщин после родов, а также правила труда и трудоустройства этих лиц;
- 7) равное обращение с мужчинами и женщинами, а также запрет на другие виды дискриминации;
- 8) правила размещения работников, находящихся за пределами своего постоянного места работы, если работодатель предоставляет такую услугу;
- 9) возмещение расходов работника в связи с командировкой работника или рабочей поездкой в Латвию, в том числе выплата суточных за командировку. Это правило применяется к возмещению расходов работнику, направленному для выполнения работы в Латвии, если его направляют в командировку или рабочую поездку по территории Латвии.

(2) Работодатель другого государства-члена Европейского Союза или государства Европейской экономической зоны, который направляет работника для выполнения работы в Латвии, перед отправкой работника информирует Государственную инспекцию труда в электронном виде на государственном языке о работнике, указав:

- 1) имя, фамилию, номер и адрес документа, удостоверяющего личность работодателя — физического лица или наименование юридического лица (фирмы), регистрационный номер и адрес, имя, фамилию и адрес ответственного должностного лица работодателя — юридического лица — исполнительного органа, а также другие контактные данные (номер телефона, адрес электронной почты). Если работодатель является поставщиком услуг по трудоустройству, это указывается конкретно и представляется подтверждение того, что работодатель, как поставщик услуг по трудоустройству, имеет право предоставлять услуги по трудоустройству в стране своего проживания;
- 2) имя и фамилию работника, а также номер документа, удостоверяющего личность;
- 3) ожидаемую продолжительность отправки, а также время начала и завершения работы;

4) адрес или адреса места проведения работ, если работа должна выполняться в нескольких местах;

5) представителей работодателя, указанным в частях четвертой и пятой настоящей статьи, с указанием имен, фамилий, а также контактной информации;

6) лицо, в интересах которого будет выполняться работа (получателя услуги), а также вид услуги, лежащий в основе направления работника;

7) подтверждение того, что направленный работник, являющийся гражданином третьей страны, на законных основаниях работает на работодателя в государстве-члене Европейского Союза или в стране Европейской экономической зоны;

8) сведения о справке в соответствии с законодательством о социальном обеспечении, применимые к получателю справки (справка A1), с указанием страны и номера выдавшего справку.

(3) Работодатель другого государства-члена Европейского Союза или государства Европейской экономической зоны, который направляет работника для выполнения работы в Латвии, обязан в течение трех рабочих дней со дня изменения информации, указанной в части второй настоящей статьи, сообщить о произошедших изменениях Государственной инспекции труда в электронном виде на государственном языке.

(4) Работодатель другого государства-члена Европейского Союза или страны Европейской экономической зоны, направляющего работника для выполнения работы в Латвии, обязан назначить в Латвии своего представителя, уполномоченного представлять работодателя в государственных учреждениях Латвии.

(5) Работодатель другого государства-члена Европейского Союза или страны Европейской экономической зоны, направляющего работника для выполнения работы в Латвии, обязан при необходимости назначить своего представителя, к которому стороны коллективного договора могут обратиться для начала переговоров о заключении коллективного договора в соответствии с положениями настоящего Закона. Это лицо может быть не тем же лицом, которое указано в части четвертой настоящей статьи, и оно не должно находиться в Латвии, но должно быть доступно по разумному и обоснованному запросу.

(6) Работодатель другого государства-члена Европейского Союза или страны Европейской экономической зоны, направляющего работника для выполнения работы в Латвии, во время направления работника обязан обеспечить хранение заключенного трудового договора, расчетов заработной платы и документов, подтверждающих выплату заработной платы, а также документов учета рабочего времени у лица, упомянутого в части четвертой настоящей статьи, и предъявить их надзорным и контрольным органам, а также при необходимости обеспечить их перевод на государственный язык.

(7) Работодатель другого государства-члена Европейского Союза или страны Европейской экономической зоны, направляющего работника для выполнения работы в Латвии, обязан в течение двух лет после окончания периода направления работника обеспечить представление указанных в части шестой настоящей статьи документов надзорным и контрольным органам.

(8) Положения части первой настоящей статьи распространяются также на граждан третьих стран, работающих в Латвии в связи с переводом в рамках предприятия.

(9) Компенсация, выплаченная работнику в связи с отправкой, считается частью оплаты труда в Латвии, если она не считается компенсацией расходов. Если размер и элементы возмещения расходов четко не определены, то все возмещение, выплаченное работнику в связи с направлением работника, считается возмещением расходов.

(10) Если фактическая продолжительность командирования работника превышает 12 месяцев, в дополнение к положениям, указанным в части первой настоящей статьи, командированному работнику обеспечиваются и другие условия труда и условия найма, предусмотренные нормативными актами Латвии и оговоренные в генеральном договоре, заключенном в соответствии с частью четвертой статьи 18 настоящего Закона, за исключением положений, касающихся заключения и прекращения трудового договора, в том числе ограничения конкуренции после прекращения трудовых отношений и взносов работодателя в дополнительный пенсионный капитал.

(11) Если работодатель другого государства-члена Европейского Союза или страны Европейской экономической зоны, направившего работников на работу в Латвию, представляет в Государственную инспекцию труда мотивированное уведомление, то положения, упомянутые в части десятой настоящей статьи, применяются, если фактическая продолжительность направления превышает 18 месяцев.

(12) Если работодатель другого государства-члена Европейского Союза или страны Европейской экономической зоны, направляющего работника для выполнения работы в Латвии, заменяет этого работника другим работником, выполняющим ту же работу в том же месте выполнения работы, то продолжительность направления, указанная в части десятой и одиннадцатой настоящей статьи, рассчитывается как общая продолжительность отдельных направлений.

(13) Работодатель другого государства-члена Европейского Союза или страны Европейской экономической зоны, направляющего работника для выполнения работы в Латвии, перед началом предоставления международной услуги обязан информировать лицо, в интересах которого будет выполняться работа, о выполнении указанной в части второй статьи 14.1 настоящего Закона обязанности.

*(21.12.2020. в редакции закона с изменениями, внесенными 16.06.2022. Закон, вступает в силу 01.08.2022.)*

## **Статья 14.2. Обязанности работодателя при отправке работника на работу за пределы Латвии**

(1) Работодатель, направляющий работника для выполнения работы в другом государстве-члене Европейского Союза или в стране Европейской экономической зоны, независимо от закона, применимого к трудовому договору и трудовым правовым отношениям, обязан предоставить этому работнику такие условия занятости и условия труда, которые соответствуют нормативным актам соответствующего государства или коллективным договорам, признанным общеобязательными.

(2) Работодатель, направляющий работника для выполнения работы в другом государстве-члене Европейского Союза или в стране Европейской экономической зоны, обязан выполнять административные требования страны и подчиняться требованиям органов надзора и контроля, в которые направляется работник.

(3) Работодатель, который направляет работника для выполнения работы в другое государство-член Европейского Союза или государство Европейской экономической зоны, в

дополнение к требованиям, указанным в части 2 статьи 40 настоящего Закона, должен письменно проинформировать работника перед отправкой о:

1) стране или странах, в которых предполагается выполнение работ, и ожидаемой продолжительности выполнения работ;

2) валюте, в которой будет выплачиваться заработная плата;

3) денежных пособиях или пособиях в натуральной форме в связи с рабочими заданиями, если таковые предусмотрены;

4) возможности репатриации и ее порядке, если она предусмотрена;

5) оплате труда, причитающейся работнику в соответствии с нормативно-правовой базой страны, в которой он будет выполнять работу;

6) возмещении, связанным с направлением работника, и порядке возмещения расходов на проезд, питание и проживание;

7) едином официальном сайте страны, в которой будет производиться работа, где содержится информация о направлении работников.

(4) При отправке работника на работу в другое государство-член Европейского Союза или в страну Европейской экономической зоны, соответственно, применяются нормативные акты, регулирующие возмещение расходов, связанных с командировками, в той мере, в какой иное не предусмотрено настоящим Законом.

(5) Направляя работника для выполнения работы в другом государстве-члене Европейского Союза или в стране Европейской экономической зоны, работодатель выплачивает направленному работнику суточные за командировку в размере 30 процентов от нормы суточных за командировку, установленной нормативными актами, регулирующими возмещение расходов, связанных с командировкой.

(6) Если иное не предусмотрено трудовым договором или коллективным договором, работодатель не обязан выплачивать направленному работнику суточные за командировку, предусмотренные частью пятой настоящей статьи, если действует одно из следующих условий:

1) работнику обеспечивается питание три раза в день;

2) заработная плата, выплачиваемая работнику, такая же, как и сопоставимому работнику в стране, в которую работник направлен для выполнения работы.

(7) Если работодатель в соответствии с законом, трудовым договором или коллективным договором выплачивает работнику суточную сумму командировки, она в любом случае считается компенсацией расходов, но не частью оплаты труда.

*(21.12.2020. в редакции закона, вступает в силу 05.01.2021. См. пункт 21 Переходных Положений)*