

Поправки к закону «О труде» 1/30/22



Старший юрист, PwC Legal
Edgars Riņķis

Поправки в закон «О труде» (далее в тексте – ЗТ) вносятся регулярно, порой даже несколько раз в год, однако столь масштабных дополнений, как те, что вступят в силу 1 августа текущего года, в последние годы не было. В данной статье предлагаем руководство, с которым будет проще ориентироваться в нюансах новых норм трудового права.

Почему приняты данные поправки?

Латвия обязана до августа текущего года имплементировать требования директив ЕС № 2019/1152 и 2019/1158. Данные директивы регулируют вопросы, связанные с обеспечением прогнозируемых условий труда, а также уравнивают аспекты трудовой и личной жизни родителей и лиц, исполняющих функции сиделок. Поскольку в основу поправок к ЗТ положены именно требования директив, основное внимание обратим на указанные аспекты.

Что изменится?

Ознакомиться с содержанием поправок можно [здесь](#), но не все измененные нормы оказывают одинаковое существенное влияние на процессы трудоустройства, поэтому подробнее рассмотрим лишь наиболее важные аспекты.

Одно из дополнений регулирования связано с условиями, включаемыми в *коллективный трудовой договор*. Чтобы стимулировать процесс заключения коллективных трудовых договоров (фактически по примеру отдельных стран Северной Европы, где это является общепринятой практикой), в дальнейшем коллективным трудовым договором будет предусматриваться возможность отступить от отдельных установленных законом минимальных требований, если такое отступление не приведет к снижению общего уровня защиты работников. Это даст сторонам возможность согласовать наиболее сбалансированные решения, даже если в каком-либо отдельном аспекте такое соглашение не будет отвечать минимальным требованиям закона. Ранее подобное регулирование допускалось только в определенных случаях, особо оговоренных в ЗТ. Новый порядок будет применяться шире: например, в дальнейшем в коллективном трудовом договоре для работников можно будет устанавливать более продолжительный испытательный срок (до шести месяцев).

Еще одна существенная поправка относится к содержанию *трудового договора* и решает несколько практических вопросов, с которыми ежедневно сталкиваются работодатели и руководители по персоналу:

1. С учетом новейших тенденций в сфере выполнения работы (дистанционный труд, работа на интернет-платформах) в дальнейшем не будет обязательным указание в трудовом договоре определенного места выполнения работы, поскольку новое регулирование допускает включение в договор оговорки о том, что работник может самостоятельно и свободно определять свое рабочее место.

2. В дальнейшем в трудовом договоре потребуется определить гарантированное минимальное рабочее время за месяц для работников, трудоустроенных на неполную ставку, которые не имеют возможности конкретно его прогнозировать, с указанием минимального времени оповещения перед началом работы.

Данное условие особенно существенно, поскольку прежде не требовалось определять гарантированное рабочее время и минимальное время оповещения. Однако в новом регулировании предусмотрены и юридические последствия этого: работодатель будет обязан оплачивать хотя бы минимальное установленное рабочее время, а в случае несоблюдения времени оповещения работник будет вправе не исполнять трудовые обязанности. При этом, если работодатель надлежащим образом не сообщил об отмене работы, у работника сохраняется право на получение вознаграждения, которое полагалось бы за выполнение работы.

1. Кроме того, в трудовом договоре потребуется указать дополнительную информацию, которая прежде не была необходимой:

- испытательный срок и его продолжительность;
- право работника на обучение;
- ссылка на учреждения социального обеспечения, получающие социальные взносы (и предоставленное работодателем дополнительное социальное обеспечение, если есть).

Данную информацию можно будет заменить ссылкой на нормативные акты или правила трудового распорядка.

Будет внесен и ряд других поправок:



Рабочее время

- На выполнение сверхурочной работы во время чрезвычайной ситуации или исключительного положения не требуется разрешение Государственной инспекции труда.
- Необходимо учитывать также время простоя.
- Для ряда категорий работников оговорено право требовать от работодателя предусмотреть адаптацию организации рабочего времени, чтобы согласовать трудовую и семейную жизнь, при объективном наличии таких возможностей на предприятии.



Отпуска

- Предусмотрен отпуск для сиделки (без сохранения оплаты).
- Изменения в отпуске для отца: вместо прежних 10 календарных дней установлено 10 рабочих дней и согласно решению Конституционного суда предусмотрено право по просьбе матери ребенка предоставить данный отпуск другому лицу.
- Часть отпуска по уходу за ребенком не должна быть короче одной непрерывной календарной недели.



Другие аспекты

- Определена информация, которую работодатель обязан предоставить работнику о командировке или деловой поездке продолжительностью больше четырех недель.
- Специфические условия в сфере строительства: работник вправе требовать оплату не только от работодателя, но и от предприятия, передавшего исполнение договорных обязательств работодателю в качестве субподрядчика.

Как действовать в дальнейшем?

Масштабность поправок потребует внимательного пересмотра документации и процедур, регулирующих рабочие процессы. Особое внимание следует обратить на условия трудового договора, чтобы трудовые договоры, заключенные уже в августе текущего года, полностью соответствовали требованиям нормативных актов. Важно отметить: если трудовые правоотношения установлены до 31 июля текущего года, необходимо либо внести изменения в трудовой договор, либо передать работникам информацию, упомянутую в статьях 40 и 53 поправок.