

Планируется внести масштабные поправки в закон «О труде» 2/14/22

15 марта текущего года Кабинет министров одобрил и передал на утверждение в Сейм поправки к закону «О труде». Поправки разработаны в целях имплементации двух директив ЕС, которые Латвия должна внедрить до августа текущего года, а также решения Конституционного суда от 12 ноября 2020 года по делу № 2019-33-01, которым признано, что часть первая статьи 155 закона «О труде», предусматривающая право отца на отпуск по случаю рождения ребенка, не соответствует первому предложению статьи 110 Сатверсме в той мере, в какой не предусматривает защиту и поддержку партнерши – матери ребенка в связи с рождением ребенка. В данной статье – о важнейших изменениях и их влиянии на наемных работников и работодателей (РД).

Изменения в содержании трудового договора

Идентификация рабочего места, если его может определять сам работник

В трудовых правоотношениях может отсутствовать строго определенное рабочее место, особенно с учетом тенденций развития рынка труда (например, если работника задействуют дистанционно или посредством цифровых платформ). В таком случае необходимо внести в трудовой договор письменные изменения для идентификации рабочих мест работника, указав, например, не только адрес офиса РД, но и адрес места жительства работника.

Испытательный срок

В трудовой договор в письменной форме РД будет обязан включить указания на испытательный срок (наряду с положениями статьи 46 закона «О труде»). Если трудовой договор заключается на неопределенный срок и РД заключил коллективный трудовой договор с профсоюзом, испытательный срок продлевается вплоть до шести месяцев, не снижая при этом общий уровень защиты работника.

Расторжение

В трудовой договор в письменной форме РД обязан включить информацию о порядке расторжения договора. Данную информацию можно заменить ссылкой на нормативные акты.

Обучение и социальное обеспечение

В трудовой договор в письменной форме РД будет обязан включить информацию об учебных курсах, если такие предоставляются (наряду с положениями статьи 96 закона «О труде»), а также информацию о социальном обеспечении (сведения о Государственном агентстве социального страхования как учреждении социального обеспечения в толковании директивы, а также о частных пенсионных фондах, если такие есть).

Новый вид отпуска – отпуск «сиделки»

В отличие от действующего регулирования, позволяющего работнику запрашивать отпуск только в установленных законом случаях, новое регулирование предусматривает обязанность РД

предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на срок не дольше пяти рабочих дней в течение года, если работнику необходимо лично ухаживать за супругом, родителем, ребенком или другим близким членом семьи или за лицом, которое проживает с работником в одном домашнем хозяйстве и по серьезным медицинским причинам нуждается в существенном уходе или помощи. РД будет обязан предоставить такой отпуск на основании заявления работника.

Отпуск отцу ребенка, усыновителю или другому лицу

В настоящий момент отпуск составляет десять календарных дней, однако поправками предусматриваются десять рабочих дней. Согласно поправкам, данный отпуск можно запросить в течение шести месяцев после рождения ребенка (в настоящий момент – в течение двух месяцев).

Ежегодный отпуск

В дальнейшем использование права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск не сможет являться основанием для расторжения трудового договора или иного ограничения прав работника. Это защитит работника от неблагоприятных последствий в случаях, когда в допустимом виде работник использует свое право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Данное условие относится также к отпускам, упомянутым в [статьях 151, 153, 154, 155, 156 и 157](#) закона «О труде», и ко времени нетрудоспособности работника или невыполнения работы по другим уважительным причинам.

Отпуск по уходу за ребенком

В дальнейшем работник будет вправе запросить гибкий график использования отпуска по уходу за ребенком, например каждую вторую неделю, что может быть похоже на применение режима неполного рабочего времени. РД будет обязан рассмотреть такой запрос работника и в течение месяца со дня получения сообщить работнику о доступных на предприятии возможностях гибкого использования отпуска по уходу за ребенком, т.е. в случае отказа предоставить объективное разъяснение.

Если на попечении работника находится ребенок младше восьми лет, работник будет вправе запросить изменение графика рабочего времени, например, чтобы отвозить ребенка на кружки и тренировки. По запросу работника РД должен постараться обеспечить такую адаптацию, если есть возможность изменить график рабочего времени, однако ввиду объективных причин РД может это и не разрешить.

Отпуск по уходу за ребенком не может быть короче одной непрерывной календарной недели, в отличие от действующего порядка, позволяющего делить данный период по дням.

Особые условия оплаты труда в строительной отрасли

В дальнейшем особые условия ответственности за выплату зарплаты будут распространяться на всех работников (как направленных в Латвию, так и трудоустроенных в Латвии), выполняющих связанные со строительством зданий или специализированные строительные работы. В частности, поправками планируется установить, что, если РД в качестве субподрядчика не выплатил работнику вознаграждение, работник вправе потребовать выплату невыплаченной зарплаты от

следующего по цепочке поставщика услуг, или лица, непосредственно передавшего работодателю полное или частичное выполнение договорных обязательств.

Информация, предоставляемая работнику перед командировкой в обязательном порядке

В дальнейшем РД будет обязан перед направлением работника в командировку или рабочую поездку в другую страну заблаговременно информировать работника о стране или странах, где предполагается выполнять работу, и о предположительной продолжительности работы. Существенное отличие заключается в том, что РД обязан письменно сообщить об этом работнику, а также суметь подтвердить, что работник данную информацию получил и ознакомился с ней.

Если продолжительность командировки или рабочей поездки превышает четыре недели подряд, РД обязан уведомить работника о валюте, в которой будет выплачиваться зарплата, о связанных с рабочими заданиями пособиях в денежном или натуральном выражении (например, страхование путешествий и здоровья), если такие предоставляются, а также о возможности репатриации и порядке ее предоставления.

Подробнее с проектом поправок можно ознакомиться по ссылке [здесь](#).