


Юридическое бюро Александра Хрулёва

Юридические консультации адвокатов, юристов в Латвии

LV-1048, Латвия, Рига, ул. Эдуарда Смильгя 2А

www.alex-lawyer.lv/ru/main.php

тел. +371 29241211 – Viber – WhatsApp – с 10⁰⁰ до 19⁰⁰ ежедневно

=====

Закон Латвии «О Труде»

*Закон, принятый Сеймом 20 июня 2001 года
и обнародованный Президентом государства 6 июля 2001 года
(С изменениями, внесёнными по состоянию на 12 мая 2016 года)*

Раздел пятый

Прекращение трудовых правовых отношений

Глава 26

Расторжение договора

Статья 101. Расторжение договора работодателем

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

- 1) работник без уважительной причины существенно нарушил трудовой договор или установленный трудовой распорядок;**
- 2) работник при выполнении работы действовал противоправно и поэтому утратил доверие работодателя;**
- 3) работник при выполнении работы действовал вопреки добропорядочности и такое действие несовместимо с продолжением трудовых правовых отношений;**
- 4) работник при выполнении работы 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 имеет достаточных профессиональных способностей для выполнения договорной работы;**
- 7) работник не в состоянии выполнять договорную работу по состоянию здоровья, и это подтверждается заключением врача;**
- 8) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего соответствующую работу;**
- 9) уменьшается численность работников;**
- 10) ликвидируется работодатель - юридическое лицо или персональное общество;**
- 11) работник в результате временной нетрудоспособности не выполняет работу более шести месяцев, если нетрудоспособность является непрерывной, или один год в трёхлетний период, если нетрудоспособность повторяется с перерывами, без включения в этот период отпуска по беременности и родам, а также периода нетрудоспособности, если причиной**

нетрудоспособности является несчастный случай на работе, причина которого связана с влиянием факторов рабочей среды, или профессиональное заболевание.

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

(3) Работодатель может расторгнуть трудовой договор на основании положений пункта 1, 2, 3, 4 или 5 части первой настоящей статьи не позднее чем в течение месяца со дня обнаружения нарушения, не считая периода временной нетрудоспособности работника или времени его нахождения в отпуске или невыполнения им работы по другим уважительным причинам, но не позднее чем в течение 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 исключительном порядке 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 у него важной причины. Такой причиной признается каждое обстоятельство, которое на основании соображений нравственности и взаимной справедливости не позволяет продолжать трудовые правовые отношения. Вопрос о наличии важной причины решается судом по своему 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 в письменной форме известить работника о тех обстоятельствах, которые являются 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 договора, работодатель при расторжении трудового договора должен соблюдать следующие сроки:

1) незамедлительно - в случае расторжения трудового договора в установленных пунктом 2 или 4 части первой статьи 101 настоящего закона случаях;

2) 10 дней - в случае расторжения трудового договора в установленных пунктом 1, 3, 5, 7 или 11 части первой статьи 101 настоящего закона случаях;

3) один месяц - в случае расторжения трудового договора в установленных пунктом 6, 8, 9 или 10 части первой статьи 101 настоящего закона случаях.

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

(3) Право отзыва расторжения договора работодателем определяет работник, если таковое не установлено коллективным трудовым договором или трудовым договором.

(4) По соглашению работника и работодателя трудовой договор может быть прекращён также 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 являются достаточно обоснованными осуществлением на предприятии неотложных 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 осуществляет занятость на предприятии более 20, но менее 50 работников;
- 2) не менее 10 работников, если работодатель обычно осуществляет занятость на предприятии по меньшей мере 50, но менее 100 работников;
- 3) не менее 10 процентов от количества работников, если работодатель обычно осуществляет занятость на предприятии по меньшей мере 100, но менее 300 работников;
- 4) не менее 30 работников, если работодатель обычно осуществляет занятость 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, предусмотревший осуществление коллективного увольнения, своевременно начинает проведение консультаций с представителями работников с целью договорённости о количестве подлежащих коллективному увольнению работников, ходе коллективного увольнения и социальных гарантиях увольняемых работников. Во время проведения консультаций работодатель и представители работников рассматривают все возможности, каким образом избежать коллективного увольнения занятых на предприятии работников или уменьшить количество подлежащих ему работников и каким образом смягчить последствия такого увольнения путем осуществления социальных мероприятий, создающих возможность в дальнейшем осуществлять занятость или переквалифицировать уволенных работников.

(2) Для обеспечения представителям работников возможности внесения предложений работодатель своевременно информирует представителей работников о коллективном увольнении и в письменной форме извещает о причинах коллективного увольнения, количестве увольняемых работников с упоминанием профессий и квалификации этих работников, количества обычно занятых на предприятии работников, периода времени, в который предусмотрено осуществить коллективное увольнение, и порядок исчисления выходного пособия, если он отличается от установленного статьёй 112 настоящего закона порядка.

(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, предусмотревший осуществление коллективного увольнения, не позднее чем за 30 дней заранее в письменной форме сообщает об этом в Государственное агентство занятости и самоуправление, на административной территории которого предприятие находится. В сообщении указываются имя, фамилия (наименование) работодателя, место нахождения и вид деятельности предприятия, причины предусматриваемого коллективного увольнения, количество увольняемых работников с упоминанием профессии и квалификации каждого работника, количество обычно занятых на предприятии работников и период времени, в который предусмотрено осуществление коллективного увольнения, а также представляется информация об упомянутых в настоящей статье консультациях с представителями работников. Копия сообщения направляется

работодателем также представителям работников. Государственное агентство занятости и самоуправление могут затребовать от работодателя также другую информацию, относящуюся к предусматриваемому коллективному увольнению.

Статья 107. Начало коллективного увольнения

(1) Работодатель может начать коллективное увольнение не ранее чем через 30 дней после представления сообщения в Государственное агентство занятости, если работодатель и представители работников не договорились 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 Государственное агентство занятости в письменной форме сообщает работодателю и представителям 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 лучшие результаты работы и более высокую квалификацию.

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

- 1) которые проработали у соответствующего работодателя более длительный срок;**
 - 2) которые пострадали у соответствующего работодателя от несчастного случая на работе или заболели профессиональным заболеванием;**
 - 3) которые воспитывают ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;**
 - 4) которые имеют двух или более иждивенцев;**
 - 5) члены семьи которых не имеют постоянного дохода;**
 - 6) которые являются инвалидами или болеют лучевой болезнью;**
 - 7) которые участвовали 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 запрещается расторжение трудового договора с беременной, а также с женщиной в послеродовой период до одного года, а в случае кормления женщиной ребёнка грудью - в течение всего периода кормления, но не более чем до двухлетнего возраста ребёнка, за исключением случаев, установленных пунктами 1, 2, 3, 4, 5 и 10 части первой статьи 101 настоящего закона.

(2) Работодателю запрещается расторжение трудового договора с работником, если он признан инвалидом, за исключением случаев, установленных 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 в период временной нетрудоспособности работника, за исключением случая, установленного пунктом 11 части первой статьи 101 настоящего закона, а также в период, когда работник находится в отпуске или не выполняет работу по другим уважительным причинам. Упомянутые ограничения не

распространяются на случай, установленный пунктом 10 части первой статьи 101 настоящего закона.

(4) Работодателю запрещается расторгать трудовой договор с работником в случае, установленном **пунктом 11 части первой статьи 101 настоящего закона**, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, если причиной нетрудоспособности является несчастный случай на работе или профессиональное заболевание.

Статья 111. Время для поиска новой работы

В случае расторжения трудового договора 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 для поиска новой работы. Продолжительность этого времени и размер сохраняемого в этот период времени за работником заработка устанавливаются коллективным трудовым договором или трудовым договором.

Статья 112. Выходное пособие

Если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлено большее выходное пособие, то 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 занятость работника у соответствующего работодателя осуществлялась **менее пяти лет**;
- 2)** в размере среднего заработка за **два месяца**, если занятость работника у соответствующего работодателя осуществлялась **от пяти до 10 лет**;
- 3)** в размере среднего заработка за **три месяца**, если занятость работника у соответствующего работодателя осуществлялась **от 10 до 20 лет**;
- 4)** в размере среднего заработка за **четыре месяца**, если занятость работника у соответствующего работодателя осуществлялась **более 20 лет**.

Статья 112_1. Сообщение о расторжении

(1) Заявление о расторжении другой стороне может быть выдано на месте лично или при посредничестве курьерской доставки, в том числе присяжного судебного исполнителя, а также с использованием услуг почтового коммерсанта. Заявление о расторжении другой стороне может быть отправлено также по электронной почте с использованием надёжной электронной подписи, если это установлено трудовым договором или коллективным трудовым договором.

(2) Если заявление о расторжении отправляется на указанный в трудовом договоре 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 заказным почтовым отправлением, обязана доказать, что заявление о расторжении отправлено.

(3) Если заявление о расторжении на указанный в трудовом договоре другой стороны адрес электронной почты отправлено по электронной почте с использованием надёжной электронной подписи, то заявление о расторжении считается полученным на второй рабочий день после его отправления. Презумпция получения заявления о расторжении на второй рабочий день после его отправления по электронной почте 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 по электронной почте, обязана доказать, что электронный документ отправлен.

Актуальные тексты Законов Латвии с изменениями и дополнениями в переводе на Русский Язык Вы имеете возможность заказать в SIA «BIZNESA INFORMĀCIJAS BIROJS» Рег. № 40003332886, по адресу: LV-1010, Латвия, Рига, ул. Смилшу 3, офис 311, (Старая Рига); Конт. тел.: (+371) 67290209;

Сайт: <http://www.pravo.lv> ; E-mail: <mailto:bib@pravo.lv>

Наша компания предлагает юридическую услугу в Латвии – консультации юриста по Трудовому праву Латвии – для физических и юридических лиц. Стоимость юридических услуг, консультации адвоката, юриста: по ведению бизнеса, уголовным, административным, гражданским делам, финансовым спорам, взысканию долгов с физических и юридических лиц в Латвии, Германии, России – ведение указанных категорий дел для физических и юридических лиц – устанавливается по предварительной договорённости сторон.

Стоимость юридических услуг, форму оплаты – мы обсуждаем, при личной встрече с Клиентом, или в режиме онлайн. Предварительная запись на юридическую консультацию по:

тел. +371 29241211 – Viber – WhatsApp – с 10⁰⁰ до 19⁰⁰ ежедневно

Юридическая консультация адвоката, юриста – онлайн в Латвии