 Ref. Ares(2021)3758284 - 08/06/2021

**Delegowanie pracowników do pracy na**

**Łotwie**

* **Obowiązki pracodawcy przy delegowaniu pracownika do pracy na Łotwie:**

Pracodawca chcący wysłać swojego pracownika do wykonywania pracy na Łotwie (w ramach oddelegowania pracownika) jest zobowiązany do spełnienia wymagań administracyjnych określonych w przepisach prawa pracy oraz zapewnienia pracownikowi warunków pracy i zasad zatrudnienia określonych w ustawodawstwie łotewskim.

Jeżeli zgodnie z umową o pracę zawartą za granicą (w kraju Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego) pracownik ma korzystniejsze warunki pracy i warunki zatrudnienia w porównaniu z minimalnymi wymogami łotewskiego ustawodawstwa lub ogólnych układów zbiorowych, wówczas warunki zawartej z pracownikiem umowy o pracę nadal mają zastosowanie. Na przykład, jeśli wynagrodzenie określone w umowie o pracę dla pracownika państwowego jest wyższe niż przewidziano w aktach prawnych Łotwy lub w ogólnie obowiązującym układzie zbiorowym, wówczas pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, nie pogarszając w ten sposób jego sytuacji.

Łotewskie prawodawstwo przewiduje szereg obowiązków pracodawcy przed wysłaniem pracownika na Łotwę, a także w czasie, gdy pracownik wykonuje pracę na Łotwie w ramach delegowania.

# Obowiązek poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy

Pracodawca wysyłający pracownika do pracy na Łotwie ma obowiązek poinformować Państwową Inspekcję Pracy przed delegowaniem pracownika o wysłaniu pracownika drogą elektroniczną w języku łotewskim na adres e-mail vdi@vdi.gov.lv, podając:

1. imię, nazwisko pracodawcy – osoby fizycznej – numer dokumentu tożsamości i adres lub nazwa osoby prawnej (firma) numer rejestracyjny i adres, imię, nazwisko odpowiedzialnego funkcjonariusza organu wykonawczego pracodawcy – osoby prawnej – oraz adres, a także inne dane kontaktowe (numer telefonu, adres e-mail).

Jeżeli pracodawca jest podmiotem świadczącym usługi pośrednictwa pracy (agencja pracy tymczasowej), należy to w szczególności wskazać i przedstawić potwierdzenie, że pracodawca jako podmiot świadczący usługi zatrudnienia jest uprawniony do świadczenia usług zatrudnienia w swoim kraju.

1. imię i nazwisko pracownika oraz numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
2. przewidywany czas trwania oddelegowania, a także datę rozpoczęcia i zakończenia pracy;
3. adres lub adresy miejsca wykonywania pracy, jeżeli praca ma być wykonywana w kilku miejscach;
4. przedstawicieli pracodawcy ze wskazaniem imienia i nazwiska oraz danych kontaktowych:

a)osobę upoważnioną do reprezentowania pracodawcy przed łotewskimi instytucjami państwowymi i sądami;

b)do której strony układu zbiorowego można się zwrócić w celu zawarcia układu zbiorowego zgodnie z przepisami prawa pracy. Ta osoba może nie przebywać na Łotwie, ale musi być dostępna na rozsądny i uzasadniony wniosek.

Należy zauważyć, że pracodawca może wskazać dwie różne osoby – każda z nich przyjmuje odpowiedzialność w danej kwestii, jak również może to być ta sama osoba. 6. osobę, na rzecz której praca będzie wykonywana (usługobiorca), a także rodzaj usługi będącej podstawą delegowania pracowników;

1. zaświadczenie, że delegowany pracownik będący obywatelem państwa trzeciego jest legalnie zatrudniony przez pracodawcę w państwie członkowskim UE lub w państwie należącym do Europejskiego Obszaru Gospodarczego;
2. informacja dotycząca zaświadczenia o przepisach dotyczących zabezpieczenia społecznego, które mają zastosowanie do odbiorcy zaświadczenia (certyfikat A1), ze wskazaniem kraju wydania i numeru.

Pracodawca delegujący swojego pracownika do pracy na Łotwie jest zobowiązany do poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy drogą elektroniczną w języku łotewskim w ciągu 3 dni roboczych od dnia zmiany o modyfikacjach, jakie zaszły w związku z powyższą informacją.

Dane kontaktowe Państwowej Inspekcji Pracy: <https://www.vdi.gov.lv/en/contacts>

# Obowiązek przestrzegania łotewskiego ustawodawstwa i układów zbiorowych uznawanych za powszechnie obowiązujące

Jeżeli pracodawca deleguje pracownika do pracy na Łotwie, to niezależnie od prawa właściwego dla umowy o pracę i stosunku pracy oddelegowanemu pracownikowi należy zapewnić warunki pracy i przepisy dotyczące zatrudnienia określone w aktach prawnych Łotwy, a także w układach zbiorowych, które zostały uznane za powszechnie obowiązujące i regulują:

1. maksymalny czas pracy i minimalne okresy odpoczynku;
2. minimalny coroczny urlop płatny;
3. wynagrodzenia, w tym dodatki za pracę związaną ze szczególnymi zagrożeniami, pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w porze nocnej, pracę w dni świąteczne, pracę dodatkową;
4. przepisy dotyczące zapewnienia siły roboczej, w szczególności za pośrednictwem usługodawcy;
5. bezpieczeństwo, zdrowie i higienę pracy;
6. środki ochrony dla osób poniżej 18 roku życia, kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, a także warunki pracy i zatrudnienia tych osób;
7. równe traktowanie mężczyzn i kobiet oraz zakaz innych form dyskryminacji;
8. ustalenia dotyczące zakwaterowania dla pracowników przebywających poza stałym miejscem pracy, jeżeli pracodawca świadczy taką usługę;
9. zwrot kosztów pracownika związanych z delegacją pracownika lub podróżą służbową na Łotwie, w tym wypłata dziennej diety służbowej. Przepis ten stosuje się w przypadku, gdy pracownik wysłany w celu wykonywania pracy na Łotwie zostaje wysłany w delegację lub podróż służbową na terytorium Łotwy.

Jeżeli zgodnie z umową o pracę pracownik delegowany na Łotwę ma korzystniejsze warunki pracy i zatrudnienia w porównaniu z minimalnymi wymaganiami zawartymi w aktach prawnych Łotwy lub w układzie zbiorowym pracy, który został uznany za powszechnie obowiązujący, gwarancje określone w umowie o pracę nadal obowiązują w stosunku do tego pracownika.

Szczegółowe informacje na temat łotewskich ram prawnych w tych sprawach znajdują się w rozdziale „Informacje o warunkach pracy i przepisach dotyczących zatrudnienia”.

Pracodawca delegujący pracownika do pracy na Łotwie jest zobowiązany do wyznaczenia na Łotwie przedstawiciela uprawnionego do reprezentowania pracodawcy przed łotewskimi instytucjami państwowymi i sądami.

Pracodawca delegujący pracownika do pracy na Łotwie w razie potrzeby ma obowiązek wyznaczyć przedstawiciela, do którego mogą się zwrócić strony układu zbiorowego, aby rozpocząć negocjacje w sprawie zawarcia układu zbiorowego. Może to być ta sama osoba, wskazana jako przedstawiciel pracodawcy, która jest upoważniona do reprezentowania pracodawcy przed łotewskimi instytucjami państwowymi i sądami. Osoba ta nie musi przebywać na Łotwie, ale musi być dostępna na rozsądny i uzasadniony wniosek

# POWSZECHNIE OBOWIĄZUJĄCE UKŁADY ZBIOROWE (POROZUMIENIA RAMOWE)

Obecnie na Łotwie istnieją trzy układy zbiorowe, które można uznać za powszechnie obowiązujące lub porozumienia ramowe.

# Przemysł kolejowy

Umowa zbiorowa została zawarta pomiędzy stowarzyszeniem „Łotewska Organizacja Pracodawców Przemysłu Kolejowego” (Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija) oraz związku zawodowego „Łotewskich Kolejarzy i Przemysłu

Transportowego” (Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība) Niniejsze porozumienie ramowe obowiązuje wszystkich przedsiębiorców, których działalność jest związana z funkcjonowaniem kolei lub transportu kolejowego. Porozumienie ramowe określa minimalną wysokość zobowiązań i gwarancji stron, które mogą być uzupełnione układami zbiorowymi zawieranymi między pracodawcą a związkiem zawodowym.

# Przemysł budowlany

Układ zbiorowy został zawarty między pracodawcami z branży budowlanej, których obrót towarami lub usługami jest zgodny z wymogami art. 18 ust. 4 prawa pracy, a „Łotewskim Związkiem Zawodowym Branży Budowlanej” (Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība).

Porozumienie ramowe obowiązuje wszystkich pracodawców - osoby fizyczne lub prawne lub spółkę osobową posiadającą zdolność prawną, która zatrudnia przynajmniej jedną osobę na podstawie umowy o pracę, wykonującą działalność gospodarczą w sektorze budowlanym na terytorium Republiki Łotewskiej, niezależnie od tego, czy pracodawca zarejestrował rodzaj działalności.

Porozumienie ramowe obowiązuje od 3 listopada 2019 r. do 31 grudnia 2025 r. Zapewnia minimalne wynagrodzenie w wysokości 780 euro miesięcznie i miesięczny dodatek edukacyjny w wysokości 5% (39 euro), jeśli wykształcenie pracownika odpowiada wykonywanej pracy. Z kolei zgodnie z tym porozumieniem ramowym pracodawcy mogą określić 6-miesięczny łączny okres raportowania czasu pracy oraz dodatek za nadgodziny w wysokości 50%.

# Przemysł włókien szklanych

Układ zbiorowy został zawarty między spółką akcyjną „Valmieras stikla šķiedra” a „Łotewskim Związkiem Zawodowym Sektora Przemysłowego” (Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrība).

Niniejsze porozumienie ramowe obowiązuje wszystkich pracodawców – osoby fizyczne lub prawne lub spółkę osobową posiadającą zdolność prawną, która zatrudnia przynajmniej jedną osobę na podstawie umowy o pracę, wykonujące działalność gospodarczą w przemyśle włókien szklanych; ponadto niniejsze porozumienie ramowe ma zastosowanie do tych pracowników, którzy są zatrudnieni przez wspomnianych pracodawców na terytorium Republiki Łotewskiej.

Porozumienie ramowe określa warunki wynagrodzenia zgodnie z poziomami kwalifikacji.

# Obowiązki dotyczące przechowywania i okazywania dokumentów

Pracodawca delegujący pracownika do pracy na Łotwie jest zobowiązany przez czas delegacji pracownika do przechowywania zawartej umowy o pracę, obliczania wynagrodzeń, dokumentów rozliczeniowych czasu pracy oraz dokumentów potwierdzających wypłatę wynagrodzenia u swojego przedstawiciela na Łotwie, który jest uprawniony do reprezentowania pracodawcy przed organami władzy publicznej oraz w sądzie, jako prezentację przed organami nadzorczymi i kontrolnymi, oraz, w razie potrzeby, na żądanie przedstawicieli organów nadzorujących i kontrolnych, przetłumaczyć dokument na język urzędowy.

Pracodawca delegujący pracownika do pracy na Łotwie w ciągu dwóch lat od zakończenia okresu oddelegowania jest zobowiązany do przedłożenia organom nadzoru i kontroli zawartej umowy o pracę, wyliczenia wynagrodzeń, rozliczenia czasu pracy oraz dokumentów potwierdzających wypłatę wynagrodzenia.

# Obowiązki w przypadku wyjazdu długoterminowego

Jeżeli okres oddelegowania pracownika przekracza 12 miesięcy, oddelegowany pracownik podlega warunkom pracy i przepisom o zatrudnieniu przewidzianym w łotewskich aktach prawnych, na przykład w prawie pracy, ustawie o ochronie pracy, innych aktach prawnych i ogólnie obowiązujących układach zbiorowych, z wyjątkiem przepisów dotyczących zawarcia i rozwiązania umowy o pracę, w tym ograniczenia konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy oraz wpłat na pracownicze programy emerytalne przez pracodawcę.

W przypadku złożenia przez pracodawcę umotywowanego zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o przedłużeniu okresu delegowania (łącznie nie dłużej niż 18 miesięcy), pracodawca może nadal stosować warunki zatrudnienia, o których mowa w rozdziale „Obowiązek przestrzegania łotewskiego ustawodawstwa i układów zbiorowych uznanych za powszechnie obowiązujące”.

Należy pamiętać, że jeśli ta sama praca jest wykonywana przez różnych pracowników w tym samym miejscu pracy, czas trwania delegowania jest obliczany jako łączny czas trwania tych oddzielnych delegacji.

# Obowiązek poinformowania swojego współpracującego partnera na Łotwie

Pracodawca delegujący pracownika do pracy na Łotwie przed przystąpieniem do świadczenia usługi jest zobowiązany do poinformowania swojego partnera na Łotwie, na rzecz którego praca będzie wykonywana, o spełnieniu obowiązku poinformowania Państwowej Inspekcji Pracy o delegowaniu pracowników.

Pracodawca łotewski nie może dopuścić oddelegowanego pracownika do wykonywania pracy, jeżeli pracodawca innego państwa delegujący pracownika na Łotwę nie przedstawi potwierdzenia, że prawnie wymagane informacje zostały przekazane Państwowej Inspekcji Pracy.

# Odpowiedzialność i kary administracyjne

Pracodawcy, którzy delegują swoich pracowników do pracy na Łotwie, a także pracodawcy łotewscy podlegają odpowiedzialności administracyjnej.

Pracodawca, który wysyła pracownika do innego kraju i nie zapewnia zgodności z wymogami aktów prawnych odpowiedniego państwa, może zostać pociągnięty do odpowiedzialności administracyjnej zgodnie z aktami prawnymi danego państwa.

Informacje o odpowiedzialności administracyjnej i karach administracyjnych przewidzianych w przepisach ustawowych i wykonawczych innych krajów można znaleźć na[stronie internetowej](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_pl.htm) [k](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_pl.htm)raju, do którego ma miejsce delegowanie.

Egzekwowanie kar administracyjnych odbywa się zgodnie z przepisami ustawowymi i wykonawczymi obowiązującymi w kraju rejestracji pracodawcy. Na Łotwie kary administracyjne są egzekwowane zgodnie z ustawą o odpowiedzialności administracyjnej, ustawą o postępowaniu cywilnym i ustawą o komornikach sądowych.

Pracodawca delegujący pracownika do pracy na Łotwie podlega karze administracyjnej za naruszenia związane z nieprzestrzeganiem zasad delegowania pracowników zgodnie z rozdziałem 36 prawa pracy i rozdziałem VI prawa ochrony pracy.

# Informacja o warunkach pracy i zatrudnienia

Prawo pracy stanowi, że jeśli pracodawca deleguje pracownika do pracy na Łotwie, to niezależnie od prawa właściwego dla umowy o pracę i stosunku pracy, oddelegowanemu pracownikowi zapewnione zostaną warunki pracy i przepisy dotyczące zatrudnienia określone w ustawodawstwie łotewskim i układach zbiorowych, które są uznawane za ogólnie obowiązujące i regulują:

1. *maksymalny czas pracy i minimalne okresy odpoczynku*;

Prawo pracy zawiera regulację czasu pracy i odpoczynku, która określa zarówno długość i rodzaje czasu pracy, reżimy organizacji czasu pracy, jak i różne rodzaje okresów odpoczynku – przerwy, odpoczynek dobowy i tygodniowy, a także urlopy. Co do zasady, normalny dzienny czas pracy pracownika nie może przekraczać 8 godzin, a jego tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekraczać 40 godzin. Z drugiej strony, godziny nadliczbowe (nadgodziny) nie mogą przekraczać średnio ośmiu godzin w siedmiodniowym okresie liczonym w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym czterech miesięcy. W odniesieniu do minimalnego okresu odpoczynku ustawa stanowi, że dobowy okres odpoczynku w okresie 24 godzin nie może być krótszy niż 12 godzin pod rząd. Jednakże tygodniowy okres odpoczynku nie może być krótszy niż 42 godziny pod rząd w każdym siedmiodniowym okresie.

1. *minimalny coroczny urlop płatny;*

W odniesieniu do corocznego płatnego urlopu ustawa przewiduje, że czas jego trwania nie może być krótszy niż cztery tygodnie kalendarzowe, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy.

1. *płace i wynagrodzenia, w tym dodatki za pracę narażoną na szczególne ryzyko, pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w dni świąteczne, pracę dodatkową. Wynagrodzenia nie obejmują wpłat na dodatkowy kapitał emerytalny dokonywanych przez pracodawcę;*

Płaca minimalna

Prawo pracy reguluje kwestie związane z wynagrodzeniami i ich wypłatą, w tym kwestią minimalnego wynagrodzenia, a także różnego rodzaju dodatków.

Na Łotwie określono płacę minimalną, która nie może być niższa od minimalnej stawki ustalonej przez państwo. Wysokość minimalnego miesięcznego wynagrodzenia w normalnych godzinach pracy oraz wyliczenie minimalnej stawki godzinowej określa Rada Ministrów.

Na dzień 01.01.2021 r. minimalne miesięczne wynagrodzenie w normalnych godzinach pracy wynosi 500 euro. Minimalną stawkę godzinową oblicza się według następującego wzoru:

Stawkamin. = MWK / h, gdzie

Stawkamin. – minimalna stawka godzinowa w *Euro*;

MWK – minimalne miesięczne wynagrodzenie krajowe (500 euro); h – liczba normalnych godzin pracy w miesiącu (pięciodniowy tydzień pracy i 40 godzin tygodniowo lub pięciodniowy tydzień pracy i 35 godzin tygodniowo lub sześciodniowy tydzień pracy i 40 godzin tygodniowo lub sześciodniowy tydzień pracy i 35 godzin tygodniowo), w tym liczba godzin dni ustawowo wolnych od pracy, jeżeli pracownik nie wykonuje pracy w dzień ustawowo wolny od pracy przypadający w wyznaczony dla pracownika dzień roboczy.

**Dodatki**

Prawo pracy przewiduje szereg dodatków.

#   Dodatek za dodatkową pracę

Pracownikowi wykonującemu dodatkową pracę u tego samego pracodawcy oprócz pracy głównej na podstawie umowy o pracę przysługuje odpowiedni dodatek za taką pracę. Wysokość zasiłku określa układ zbiorowy lub umowa o pracę.

#   Dodatek za pracę związaną ze szczególnym ryzykiem

Dla pracownika wykonującego pracę wiążącą się ze szczególnymi zagrożeniami (praca, która według oceny zagrożeń środowiska pracy wiąże się ze zwiększonym obciążeniem psychicznym lub fizycznym lub zwiększonym zagrożeniem dla bezpieczeństwa i zdrowia pracownika, któremu nie można zapobiec lub ograniczyć do dopuszczalnego poziomu przez inne środki bezpieczeństwa pracy) określona jest premia. Wysokość dodatku określa układ zbiorowy, regulamin pracy, umowa o pracę lub zarządzenie pracodawcy.

#   Dodatek za pracę w nocy

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 50% ustalonej dla niego stawki godzinowej lub dziennej lub, jeżeli została ustalona płaca akordowa – dodatek w wysokości nie mniejszej niż 50% ceny pracy akordowej za ilość wykonanej pracy. Wyższy dodatek za pracę w porze nocnej może zostać określony w układzie zbiorowym lub umowie o pracę.

#   Dodatek za nadgodziny

Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 100% ustalonej dla niego stawki godzinowej lub dziennej lub, jeżeli została ustalona płaca akordowa – dodatek w wysokości nie mniejszej niż 100% ceny pracy akordowej za ilość wykonanej pracy. Wyższy dodatek za nadgodziny lub pracę w dniu świątecznym może zostać określony w układzie zbiorowym lub umowie o pracę.

 Na mocy porozumienia ramowego zawartego zgodnie z art. 18 ust. 4 tej ustawy i przewidującego znaczny wzrost ustalonej przez państwo stawki płacy minimalnej lub stawki godzinowej w sektorze o co najmniej 50% powyżej ustalonej przez państwo płacy minimalnej lub stawki godzinowej, wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych może być niższa niż określona w ustępie pierwszym niniejszego paragrafu, ale nie mniejsza niż 50% stawki godzinowej ustalonej dla pracownika, ponadto, jeśli ustalono płacę akordową, nie mniejsza niż 50% stałej ceny akordowej za ilość wykonanej pracy. Jeżeli państwo ustali minimalne wynagrodzenie lub stawkę godzinową na takim poziomie, że minimalne wynagrodzenie lub stawka godzinowa określona w porozumieniu ramowym obowiązującym w branży nie spełnia już kryterium, o którym mowa w ust. 3 niniejszego rozdziału, oraz w ramach porozumienia ramowego wspomniana płaca za nadgodziny zostanie ustalona na niższym poziomie niż kwota określona w ustępie pierwszym niniejszego rozdziału, wówczas zmiany zostaną wprowadzone w ramach odpowiedniego porozumienia ramowego, tak aby zapewnić zgodność z ustępem trzecim niniejszego rozdziału. W przypadku niezastosowania się do tych zmian porozumienie ramowe wygasa po roku od daty niezgodności

#   Dodatek za pracę w dzień świąteczny

Pracownikowi wykonującemu pracę w dzień świąteczny przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 100% ustalonej dla niego stawki godzinowej lub dziennej lub, jeżeli została ustalona płaca akordowa – dodatek w wysokości nie mniejszej niż 100% ceny pracy akordowej za ilość wykonanej pracy. Wyższy dodatek za nadgodziny lub pracę w dniu świątecznym może zostać określony w układzie zbiorowym lub umowie o pracę.

4) *Regulacje dotyczące zapewnienia siły roboczej, zwłaszcza za pośrednictwem usługodawcy, są zawarte w prawie pracy, ustawie o pomocy dla bezrobotnych i osób poszukujących pracy, a także w rozporządzeniach Rady Ministrów;*

W zakresie prawa pracy w takich sytuacjach zastosowanie mają ogólne przepisy prawa pracy, o ile prawo nie przewiduje szczególnych przepisów dla pracowników zatrudnionych przez usługodawcę. W takich przypadkach obowiązki ciążą zarówno na zapewniającym usługę siły roboczej, jak i na osobie, na rzecz której jest ona świadczona.

Za świadczącego usługę zapewnienia siły roboczej uważa się pracodawcę, który deleguje pracownika do pracy na Łotwie, nawet jeśli odbiorca tej usługi świadczy usługę w innym kraju w ramach świadczenia usług międzynarodowych, a jej wykonanie zapewnia oddelegowany pracownik. W takim przypadku dostawca usługi zapewnienia siły roboczej musi przestrzegać wszystkich przepisów dotyczących delegowania pracowników.

Jeżeli odbiorca usługi zapewnienia siły roboczej na Łotwie zamierza świadczyć usługę w innym kraju w ramach usług międzynarodowych, a jej wykonanie zapewnia pracownik oddelegowany na Łotwę, wówczas odbiorca usługi zapewnienia siły roboczej na Łotwie przed świadczeniem usługi w innym kraju jest zobowiązany do terminowego poinformowania o tym dostawcę usługi zapewnienia siły roboczej.

Jeśli pracownik jest delegowany na Łotwę przez dostawcę usługi zapewnienia siły roboczej, to jako pracodawca jest on zobowiązany do zapewnienia pracownikowi oddelegowanemu na Łotwę takich samych warunków pracy i stosowania takich samych warunków zatrudnienia, jakie byłyby zapewnione i stosowane wobec pracownika, jeżeli stosunek pracy między pracownikiem a usługobiorcą został nawiązany bezpośrednio i pracownik wykonywałby tę samą pracę. Aby wywiązać się z tego obowiązku, odbiorca usługi zapewnienia siły roboczej z siedzibą na Łotwie zobowiązany jest do poinformowania usługodawcy innego kraju o warunkach pracy i zatrudnienia u odbiorcy usługi w odpowiednim czasie przed wysłaniem pracowników.

5) *bezpieczeństwo, zdrowie i higiena pracy;*

Zgodnie z wymogami prawa ochrony pracy pracodawca jest zobowiązany do zorganizowania systemu ochrony pracy, obejmującego ocenę ryzyka środowiska pracy, konsultacje z pracownikami oraz stworzenie struktury organizacyjnej ochrony pracy.

Pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników w miejscu pracy, jednak w praktyce czynności związane z ochroną pracy w przedsiębiorstwie wykonuje specjalista ds. ochrony pracy lub usługodawcy zewnętrzni – instytucja właściwa lub kompetentny specjalista ds. ochrony pracy .

Szczegółowe informacje na temat kwestii ochrony pracy można znaleźć [tutaj.](https://www.lm.gov.lv/lv/darba-aizsardziba)

Przydatne informacje i materiały dotyczące ochrony pracy są dostępne na stronie internetowej [http://stradavesels.lv/.](http://stradavesels.lv/)

6) *środki ochrony dla osób poniżej 18. roku życia, kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, a także warunki pracy i zatrudnienia tych osób;*

# Praca dzieci oraz młodocianych

Prawo pracy stanowi, że zabrania się zatrudniania na stałe dzieci, tj. osób, które nie ukończyły 15. roku życia lub które kontynuują naukę do momentu ukończenia 18. roku życia.

W wyjątkowych przypadkach dzieci powyżej 13. roku życia mogą być zatrudniane przy lekkich pracach, które są bezpieczne dla bezpieczeństwa, zdrowia, moralności i rozwoju dziecka, jeżeli jedno z rodziców (opiekunów) wyrazi na to pisemną zgodę. Takie zatrudnienie nie może utrudniać edukacji dziecka. Rodzaj pracy, przy której można zatrudniać dzieci od 13. roku życia, określa [Rada Ministrów.](https://likumi.lv/ta/id/57347-noteikumi-par-darbiem-kuros-atlauts-nodarbinat-bernus-vecuma-no-13-gadiem) W przypadku dziecka, które ukończyło 15 lat i kontynuuje naukę na poziomie podstawowym, obowiązują przepisy niniejszego artykułu dotyczące zatrudniania młodocianych.

W wyjątkowych przypadkach, gdy jedno z rodziców (opiekunów) wyrazi pisemną zgodę oraz otrzymano pozwolenie od Państwowej Inspekcji Pracy, dziecko może być zatrudnione w charakterze wykonawcy przy działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej i reklamowej, pod warunkiem, że takie zatrudnienie nie zagraża bezpieczeństwu, zdrowiu, moralności lub rozwojowi dziecka. Takie zatrudnienie nie może utrudniać edukacji dziecka. Tryb wydawania zezwoleń na zatrudnianie dzieci w charakterze wykonawców w działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej i reklamowej oraz ograniczenia, jakie ma zawierać zezwolenie, dotyczące warunków pracy i zatrudnienia są określone przez[Radę Ministrów.](https://likumi.lv/ta/id/62588-kartiba-kada-tiek-izsniegtas-atlaujas-bernu-8212-izpilditaju-8212-nodarbinasanai-kulturas-makslas-sporta-un-reklamas-pasakumos-)

Zabrania się zatrudniania młodocianych na stanowiskach pracy w szczególnych warunkach, które wiążą się ze zwiększonym zagrożeniem dla ich bezpieczeństwa, zdrowia, moralności i rozwoju. Dla celów tej ustawy młodociany to osoba w wieku od 15 do 18 lat, która nie jest uważana za dziecko w rozumieniu tej ustawy. Prace, w których zatrudnianie młodocianych jest zabronione, oraz wyjątki, w których zatrudnienie na tych stanowiskach jest dozwolone w związku z przygotowaniem zawodowym młodocianych, określa[Rada Ministrów.](https://likumi.lv/ta/id/62644-noteikumi-par-darbiem-kuros-aizliegts-nodarbinat-pusaudzus-un-iznemumi-kad-nodarbinasana-sajos-darbos-ir-atlauta-saistiba-ar-pu)

Pracodawca przed zawarciem umowy o pracę ma obowiązek poinformować jednego z rodziców (opiekuna) dziecka lub nastolatka o ocenie ryzyka środowiska pracy i środkach ochrony na danym stanowisku pracy.

Osoby poniżej 18. roku życia są przyjmowane do pracy dopiero po wcześniejszym badaniu lekarskim i muszą co roku przechodzić obowiązkowe badanie lekarskie do czasu ukończenia 18. roku życia.

# Praca kobiet w ciąży lub w okresie połogu

Prawo pracy zawiera szereg norm mających na celu ochronę kobiet w ciąży, kobiet w okresie poporodowym, a także karmiących piersią.

Jednocześnie rozporządzenie Rady Ministrów nr 660 z dnia 2 października 2007 r.[„Procedury wykonywania wewnętrznego nadzoru nad środowiskiem pracy”](https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veiksanas-kartiba) przewiduje szczególne wymagania dotyczące ochrony pracy tej kategorii pracowników. Załącznik 2 do niniejszych przepisów obejmuje czynniki związane ze środowiskiem pracy oraz pracę, która może stwarzać zagrożenie dla bezpieczeństwa i zdrowia kobiet w ciąży i karmiących piersią.

1. *równe traktowanie mężczyzn i kobiet oraz zakaz innych form dyskryminacji;*

Prawo pracy stanowi, że każdemu należy zapewnić prawo do pracy, uczciwe, bezpieczne i zdrowe warunki pracy oraz godziwe wynagrodzenie bez bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Zabrania się odmiennego traktowania przy nawiązywaniu stosunku pracy, a także w czasie trwania stosunku pracy, w szczególności przy awansowaniu pracowników, ustalaniu warunków pracy, wynagrodzenia lub przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania, a także wypowiadania umowy o pracę.

1. *ustalenia dotyczące zakwaterowania dla pracowników przebywających poza stałym miejscem pracy, jeżeli pracodawca świadczy taką usługę;*

Rozporządzenie Rady Ministrów nr 137 z dnia 11 kwietnia 2000 r.“[Wymagania](https://likumi.lv/ta/id/4573-higienas-prasibas-dienesta-viesnicam) higieniczne dla hoteli służbowych[”o](https://likumi.lv/ta/id/4573-higienas-prasibas-dienesta-viesnicam)kreśla wymogi higieniczne dotyczące pomieszczeń mieszkalnych będących własnością lub będących w posiadaniu instytucji lub organizacji i przeznaczonych do zakwaterowania osób w trakcie zdobywania wykształcenia zawodowego lub wyższego lub w trakcie wykonywania pracy.

Przepisy te należy wziąć pod uwagę, aby zachować zgodność z postanowieniem zawartym w niniejszym punkcie.

1. *zwrot kosztów pracownika związanych z delegacją pracownika lub podróżą służbową na Łotwie, w tym wypłata dziennej diety służbowej.*

Przepis ten ma zastosowanie, jeżeli pracownik, który został pierwotnie delegowany do jednego miejsca pracy na Łotwie w ramach umowy o świadczenie usług, w trakcie świadczenia usługi musi zostać wysłany również do wykonywania pracy w innym miejscu. Przykładowo, początkowo pracownik delegowany wykonywał pracę w Rydze, ale potem okazuje się, że pracę trzeba wykonać również w innym łotewskim mieście. W takim przypadku pracodawca musi zastosować rozporządzenie Rady Ministrów nr 969 z dnia 12 października 2010 r.[„Procedury zwrotu kosztów delegacji”](https://likumi.lv/ta/id/220013-kartiba-kada-atlidzinami-ar-komandejumiem-saistitie-izdevumi)

# Informacja o ochronie naruszonych praw

W sprawie ochrony naruszonych praw pracownik może zwrócić się do właściwego organu kraju, do którego został oddelegowany do pracy (zwykle inspektorat pracy) lub do właściwego organu w swoim kraju (w przypadku Łotwy - Państwowej

Inspekcji Pracy).

Jeżeli sporu z pracodawcą nie można rozwiązać w drodze wzajemnych negocjacji z pracodawcą, a także za pośrednictwem inspekcji pracy, pracownik może wnieść pozew do sądu. Zgodnie z przepisami łotewskiego prawa postępowania cywilnego roszczenia pracowników o zwrot wynagrodzenia oraz inne roszczenia wynikające ze stosunku pracy lub z nimi związane **są zwolnione z kosztów sądowych dochodu państwa.**

W sprawie dodatkowej ochrony praw można zwrócić się do [Konfederacji wolnych związków zawodowych Łotwy (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība).](http://www.lbas.lv/?locale=lv)

# Specjalne zasady dotyczące odpowiedzialności za wypłatę wynagrodzenia w przypadku delegowania pracowników

Zgodnie z prawem pracy, jeżeli pracodawcy jako podwykonawcy została przekazana całość lub część wykonania zobowiązań umownych, ale pracodawca nie zapłacił pracownikowi w terminie określonym w umowie o pracę lub układzie zbiorowym, pracownik ma prawo żądać wypłaty tego niezapłaconego wynagrodzenia od osoby, która przeniosła pełne lub częściowe wykonanie zobowiązań umownych na pracodawcę. Należy zaznaczyć, że w takim przypadku pracownik ma prawo żądać pełnej wypłaty wynagrodzenia z tego zobowiązania umownego w wysokości minimalnej stawki wynagrodzenia ustalonej w kraju, do którego pracownik jest delegowany. Jednocześnie należy zauważyć, że przepis ten ma zastosowanie tylko w przypadkach, gdy pracownik jest delegowany do wykonywania prac budowlanych w związku ze wznoszeniem budynków lub specjalistycznymi robotami budowlanymi.