ЗАКОН О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Принят 17.12.2008 г.
RT I 2009, 5, 35
Вступил в силу 01.07.2009 г.

Изменения внесены следующими нормативно-правовыми актами:

Принятие	Опубликование	Вступление в силу
28.01.2009	RT I 2009, 11, 67	01.07.2009
20.02.2009	RT I 2009, 15, 93	01.07.2009
06.05.2009	RT I 2009, 26, 159	01.07.2009
21.05.2009	RT I 2009, 29, 176	01.04.2010
18.06.2009	RT I 2009, 36, 234	01.07.2009, частично в соответствии со статьей 190
22.04.2010	RT I 2010, 22, 108	01.01.2011, вступает в силу в день, установленный решением Совета Европейского Союза о признании недействительным исключения, введенного в отношении Эстонской Республики на основании, предусмотренном частью 2 статьи 140 Договора о функционировании Европейского Союза, решение Совета Европейского Союза 13.07.2010 г. № 2010/416/ЕС (Официальный журнал Европейского Союза, L 196, 28.07.2010, стр. 24-26).
25.01.2012	RT I, 10.02.2012, 1	20.02.2012
08.05.2012	RT I, 25.05.2012, 24	04.06.2012
13.06.2012	RT I, 10.07.2012, 2	01.04.2013
12.12.2012	RT I, 22.12.2012,15	01.01.2013
19.06.2014	RT I, 12.07.2014, 1	01.01.2015
19.11.2014	RT I, 13.12.2014, 1	01.01.2016, время вступления в силу изменено на 01.07.2016 [RT I, 17.12.2015, 1]
25.11.2015	RT I, 17.12.2015, 1	20.12.2015, частично 01.01.2016 и 01.07.2016
15.06.2016	RT I, 08.07.2016, 1	01.01.2017
23.11.2016	RT I, 07.12.2016, 1	17.12.2016
12.04.2017	RT I, 28.04.2017, 1	08.05.2017, частично 01.07.2017
14.06.2017	RT I, 04.07.2017, 3	01.01.2018
15.11.2017	RT I, 28.11.2017, 2	01.01.2018
06.12.2017	RT I, 28.12.2017, 7	01.07.2020, частично 01.03.2018 и 01.09.2019; частично изменено [RT I, 26.06.2018, 3]

06.06.2018	RT I, 26.06.2018, 3	01.07.2018
17.10.2018	RT I, 26.10.2018, 1	01.04.2022, частично 05.11.2018 и 01.07.2020; частично изменено [RT I, 30.06.2020, 11]; частично изменено [RT I, 31.03.2022, 1]
19.12.2018	RT I, 10.01.2019, 2	20.01.2019
20.02.2019	RT I, 13.03.2019, 2	15.03.2019
20.02.2019	RT I, 19.03.2019, 12	01.09.2019
18.06.2020	RT I, 30.06.2020, 11	01.07.2020, частично 01.04.2022; частично изменено [RT I, 31.03.2022, 1]
17.06.2020	RT I, 09.07.2020, 1	30.07.2020
09.12.2020	RT I, 29.12.2020, 2	08.01.2021
19.05.2021	RT I, 28.05.2021, 12	07.06.2021
13.10.2021	RT I, 22.10.2021, 2	01.11.2021, частично 01.04.2022 и 01.09.2022;частично изменено [RT I, 22.12.2021, 3]
27.10.2021	RT I, 12.11.2021, 2	22.11.2021
25.11.2021	RT I, 11.12.2021, 1	15.12.2021, частично 15.06.2024
08.12.2021	RT I, 22.12.2021, 3	01.04.2022
16.03.2022	RT I, 31.03.2022, 1	01.04.2022
20.04.2022	RT I, 30.04.2022, 1	01.08.2022
21.09.2022	RT I, 05.10.2022, 1	15.10.2022
26.10.2022	RT I, 09.11.2022, 1	01.01.2023
23.11.2022	RT I, 14.12.2022, 2	24.12.2022
28.12.2022	RT I, 11.01.2023, 2	01.02.2023
11.01.2023	RT I, 27.01.2023,1	01.04.2023
15.02.2023	RT I, 07.03.2023, 5	01.01.2024, частично 17.03.2023
20.06.2023	RT I, 30.06.2023, 1	01.07.2023
20.06.2023	RT I, 06.07.2023, 6	01.01.2024
16.04.2024	RT I, 02.05.2024, 3	15.05.2024

Глава 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Понятие трудового договора

(1) На основании трудового договора физическое лицо (работник) выполняет для другого лица (работодателя) работу, подчиняясь его руководству и контролю. Работодатель выплачивает работнику вознаграждение за труд.

(2) Если лицо выполняет для другого лица работу, выполнения которой, согласно обстоятельствам, можно ожидать только за вознаграждение, то предполагается, что действует трудовой договор.

(3) К трудовому договору применяются положения Обязательственно-правового закона, касающиеся договора поручения, если в настоящем Законе не предусмотрено иное.

(4) Положения о трудовом договоре не применяются к договору, согласно которому обязанное выполнять работу лицо является в значительной степени независимым при выборе способа, времени и места выполнения работы.

(5) Положения о трудовом договоре не применяются к договору с членом руководящего органа юридического лица или с директором филиала иностранного филиала коммерческого товарищества.

Статья 2. Обязательность положений

Соглашение с отклонениями от положений настоящего Закона и Обязательственно-правового закона, касающихся прав, обязанностей и ответственности сторон договора во вред работнику является ничтожным, за исключением случая, когда возможность соглашения с отклонениями во

вред работнику, предусмотрена в настоящем Законе.

Статья 2[1]. Защита от неблагоприятного обращения
Работодателю нельзя обращаться с работником неблагоприятно из-за того, что работник опирается на свои права, обращает внимание на их нарушение или поддерживает другого работника при защите его прав.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

Статья 3. Принцип равного обращения

Работодатель должен обеспечить работнику защиту от дискриминации, соблюдать принцип равного обращения и содействовать равноправию согласно Закону о равном обращении и Закону о гендерном равноправии.

Статья 3[1]. Срок истечения требования, следующего из трудовых отношений

Срок подачи требования о признании следующих из трудовых отношений прав и защиты нарушенных прав в комиссию по трудовым спорам или обращения в суд составляет четыре месяца, считая с момента, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своих прав.

[RT I, 04.07.2017, 3 – в силе с 01.01.2018]

Глава 2
ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 4. Особенность заключения трудового договора

(1) К заключению трудового договора применяются положения Обязательственно-правового закона, касающиеся заключения договора.

(2) Трудовой договор заключается в письменной форме. Трудовой договор считается заключенным и в том случае, если работник приступает к работе, выполнение которой в соответствии с обстоятельствами можно предполагать только за вознаграждение.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(3) Соглашение об условии, вредящем работнику или связанном с действием трудового договора, о котором неизвестно, наступит оно или нет (отменительное условие), является ничтожным.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(4) Несоблюдение требования к форме, установленного в части 2 настоящей статьи, не влечет за собой ничтожности трудового договора.

(5) Требование к форме, установленное в части 2 настоящей статьи, не применяется, если продолжительность трудового договора не превышает двух недель.

Статья 5. Информирование работника об условиях труда

(1) В письменном документе трудового договора должны содержаться, по меньшей мере, следующие данные:
1) имя и фамилия или наименование, личный или регистрационный код, место жительства или местонахождение работодателя и работника;
2) время заключения трудового договора и поступления работника на работу;
3) описание трудовых заданий;
4) наименование должности, если оно имеет правовые последствия;
5) выплачиваемое за работу вознаграждение, которое было оговорено (оплата труда), в том числе

вознаграждение, выплачиваемое по результатам хозяйственной деятельности и сделок, способ исчисления и порядок выплаты оплаты за труд и время, когда она становится подлежащей взысканию (день выплаты заработной платы), а также уплачиваемые и удерживаемые работодателем налоги и платежи, в том числе ссылка на получающие налоги и платежи учреждения, а также в отношении защиты, сопутствующей их оплате;

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

6) предлагаемое работодателем обучение и прочие блага, если они были оговорены;

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

7) время, в которое работник выполняет оговоренные трудовые обязанности (рабочее время);

8) место выполнения работы;

9) продолжительность основного отпуска и ссылка на прочий возмещаемый работодателем отпуск;

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

10) ссылка на форму, позволяющую повторное письменное воспроизводство и на обязанность обоснования, а также на сроки предуведомления об отказе от трудового договора;

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

11) ссылка на установленные работодателем правила организации труда;

[RT I, 10.02.2012, 1 – в силе с 20.02.2012]

12) ссылка на коллективный договор, если в отношении работника применяется коллективный договор.

13) ссылка на осуществление сверхурочной работы и на порядок ее возмещения;

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

14) длительность испытательного срока

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(2) Работодатель извещает работника о данных добросовестно, ясно и понятно. Работник имеет право в любое время ознакомиться с данными. Работодатель может потребовать от работника подтверждения представления данных, указанных в настоящей статье.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(3) Если данные не были представлены работнику до поступления на работу, то он может потребовать их в любое время. Работодатель обязан представить данные в течение двух недель, считая со дня получения требования.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(4) Изменения в данных представляются работнику в письменной форме не позднее, чем в день вступления изменений в силу, с учетом положений частей 2 и 3 настоящей статьи.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(5) Работодатель хранит указанные в настоящей статье данные и информацию в отношении направления или принятия данных во время действия трудового договора и в течение десяти лет после прекращения трудового договора.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(6) Работодатель не должен извещать работника о данных письменно, если оговоренное с работником и в действительности выработанное рабочее время не превышает в среднем трех часов в неделю в течение четырех недель подряд.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

Статья 6. Оповещение работника об условиях труда в особых случаях

(1) [Недействительно - RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(2) Если работодатель и работник договорятся о том, что трудовой договор является срочным, то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить работнику о продолжительности трудового договора и причине заключения срочного трудового договора.

(3) Если работодатель и работник договариваются о применении ограничения конкуренции, или работодатель определил хранимую в тайне информацию, то, помимо указанного в статье 5 настоящего Закона, работодатель должен сообщить работнику о содержании соглашения об ограничении конкуренции или об информации, определенной как тайная.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(4) Если работодатель и работник договариваются о том, что работник будет выполнять работу, которая обычно выполняется на предприятии работодателя, за пределами места выполнения работы, в том числе по месту жительства работника (удаленная работа), то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить работнику о том, что трудовые обязанности выполняются в качестве удаленной работы.

(5) Если работодатель и работник договариваются о том, что работник будет выполнять работу, временно подчиняясь руководству и контролю (аренда труда) третьего лица (предприятие-пользователь), то работодатель должен в дополнение к опубликованному в статье 5 настоящего закона и в дополнение к наименованию предприятия-пользователя, сообщить работнику, что рабочие обязанности выполняются в порядке аренды труда на предприятии - пользователе.
[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(6) Если работодатель и работник договариваются о том, что рабочее время будет распределено в течение учетного периода неравномерно (суммированное рабочее время), то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить работнику условия доведения до сведения работника графика работы и условий изменения.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(7) Если работодатель и работник договариваются о том, что работодатель возмещает работнику расходы, возникшие при выполнении работы или вследствие указаний или поручений работодателя, то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить работнику содержание указанного соглашения.

(8) Если работодатель и работник договариваются о том, что работник будет работать дольше одного месяца в ином государстве чем то, в котором он обычно работает, то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить работнику до его отъезда следующие данные:

1) государство, в котором работник приступит к работе;
2) время работы в государстве;
3) валюта, в которой будет выплачиваться плата за труд;
4) связанные с пребыванием в государстве блага;
5) условия возвращения из государства.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(9) Если работодатель не предоставил работнику в письменной форме данные, указанные в частях 2–5 настоящей статьи, то предполагается, что соглашения не были заключены, или что обязанность не была назначена.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

Статья 6[1]. Заключение трудового договора с предприятием-пользователем

Условия, препятствующие выполняющему трудовые обязанности в порядке аренды труда работнику предприятия, названному в пункте 2 статьи 26 Закона об услугах и пособиях рынка труда, заключать трудовой договор с предприятием-пользователем после прекращения временной работы на предприятии-пользователе, являются ничтожными.
[RT I, 07.03.2023, 5 – в силе с 01.01.2024]

Статья 7. Заключение трудового договора с несовершеннолетним

(1) Работодатель не может заключать трудовой договор с не достигшим 15-летнего возраста или обязанным посещать школу несовершеннолетним, и допускать его к работе, исключая случаи, установленные частью 4 настоящей статьи.

(2) Работодатель не может заключать трудовой договор с несовершеннолетним и допускать его к работе, которая:
1) превосходит физические или умственные способности несовершеннолетнего;
2) угрожает нравственности несовершеннолетнего;
3) содержит риски, которые несовершеннолетний не в состоянии вовремя заметить или предотвратить из-за отсутствия опыта или обучения;
4) препятствует социальному развитию несовершеннолетнего или получению им образования;
5) угрожает здоровью несовершеннолетнего вследствие характера работы или факторов риска производственной среды.

(3) Перечень работ и опасных факторов, указанных в пункте 5 части 2 настоящей статьи, устанавливается Правительство Республики постановлением.

(4) Работодатель может заключить трудовой договор с несовершеннолетним в возрасте 13–14 лет или с обязанным посещать школу несовершеннолетним в возрасте 15–16 лет и допустить его к работе, где трудовые обязанности являются простыми и не требуют большого физического или психического напряжения (легкая работа). Несовершеннолетнему в возрасте 7–12 лет разрешается выполнять легкую работу в сфере культуры, искусства, спорта или рекламной деятельности.

(4[1]) Работодатель вправе заключать трудовой договор с несовершеннолетним, достигшим 13-летнего возраста, для выполнения следующих работ:
1) сельскохозяйственные работы;
2) вспомогательные работы, осуществляемые в торговом предприятии или на предприятии обслуживания;
3) вспомогательные работы, осуществляемые на предприятии, оказывающем услуги питания или гостиничного хозяйства;
4) иные работы, которые соответствуют требованиям, установленным в частях 2 и 4 настоящей статьи.
[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

(5) [Часть недействительна - RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017].

(6) При нарушении указанных в настоящей статье ограничений заключенный трудовой договор является ничтожным.

Статья 8. Согласие на работу несовершеннолетнего

(1) Необходимое для заключение трудового договора волеизъявление несовершеннолетнего, которое было сделано без предварительного согласия законного представителя, является ничтожным, за исключением случая, когда законный представитель позднее одобрит волеизъявление.

(2) Законный представитель несовершеннолетнего не может давать согласие на работу обязанного посещать школу несовершеннолетнего во время школьных каникул на срок, превышающий половину продолжительности каждых школьных каникул.

(3) Работодателю нельзя допускать до работы несовершеннолетнего в возрасте 7–12 лет до истечения десяти рабочих дней с момента регистрации несовершеннолетнего в реестре трудовой занятости, установленного ст. 25^1 Закона о налогообложении.
[RT I, 22.10.2021, 2 – в силе с 01.09.2022]

(4) При регистрации несовершеннолетнего в возрасте 7-12 лет в реестре трудовой занятости работодатель дополнительно представляет Трудовой инспекции через базу данных рабочей среды или в письменной форме, позволяющей повторное воспроизводство, данные о согласии законного представителя несовершеннолетнего, об условиях труда и трудовых обязанностях несовершеннолетнего, а также об обязанности посещения школы.
[RT I, 09.11.2022, 1 – в силе с 01.01.2023].

(5) Инспектор труда обязан после получения установленных частями 3 и 4 настоящей статьи данных проверить, что работа не запрещена для несовершеннолетнего, условия труда несовершеннолетнего соответствуют установленным законом требованиям, и несовершеннолетний хочет выполнять работу.
[RT I, 09.11.2022, 1 – в силе с 01.01.2023].

(6) Согласие трудового инспектора на допуск к работе несовершеннолетнего 7-12 лет предполагается, если установленный частью 3 настоящей статьи срок истек, и трудовой инспектор не отказался от предоставления согласия.
[RT I, 22.10.2021, 2 – в силе с 01.09.2022]

(7) Работодателю запрещается допускать несовершеннолетнего к работе без согласия или одобрения законного представителя.

(8) Трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним без указанных в настоящей статье согласий, является ничтожным, если в результате проверки обстоятельств, установленных частью 4 настоящей статьи, трудовой инспектор отказывается от предоставления согласия.
[RT I, 22.10.2021, 2 – в силе с 01.09.2022]

Статья 9. Заключение срочного трудового договора

(1) Предполагается, что трудовой договор заключается бессрочно. Срочный трудовой договор можно заключать на срок до пяти лет, если это оправдано уважительными причинами, вытекающими из временного срочного характера работы, прежде всего, временным увеличением объема работы или выполнением сезонной работы. Если трудовые обязанности выполняются в порядке аренды труда, то срочный договор можно заключить и в случае, если это оправдано временным характером работы на предприятии пользователя.
[RT I, 10.02.2012, 1 – в силе с 20.02.2012]

(2) На время замещения временно отсутствующего работника можно заключить срочный трудовой договор на время замещения.

Статья 10. Ограничение последовательного заключения и продления срочного трудового договора

(1) Если работник и работодатель заключили на основании части 1 статьи 9 настоящего Закона срочный трудовой договор для выполнения однотипной работы более двух раз подряд, или если срочный договор был продлен более одного раза в течение пяти лет, то трудовые отношения считаются бессрочными с самого начала. Заключение срочных трудовых договоров считается последовательным, если период между завершением одного трудового договора и заключением следующего трудового договора не превышает двух месяцев.

(1^1) В дополнение к положениям части 1 настоящей статьи, на основании ст. 11 Закона об услугах и пособиях рынка труда, в случае временной работы в период нахождения на учете в качестве безработного, срочные трудовые договоры на осуществление подобной работы длительностью до восьми календарных дней можно заключать неограниченно в течение шести месяцев. Если по окончании шестимесячного периода тот же работник и работодатель заключат в течение последующих шести месяцев новый срочный трудовой договор, то этот трудовой договор считается бессрочным. Работник должен сообщить и подтвердить работодателю состояние на учете в качестве безработного.
[RT I, 07.03.2023, 5 – в силе с 01.01.2024]

(2) Если трудовые обязанности выполняются в порядке аренды труда, то указанные в части 1 настоящей статьи ограничения в отношении последовательного заключения или продления срочного трудового договора применяются отдельно в отношении каждого предприятия-пользователя.
[RT I, 10.02.2012, 1 – в силе с 20.02.2012]

Статья 10^1. Испытательный срок

(1) Со дня поступления на работу в отношении работника применяется четырехмесячный испытательный срок, чтобы оценить, соответствует ли здоровье, знания, навыки, способности и черты характера работника уровню, который требуется при осуществлении работы.

(2) Трудовым договором можно оговорить оставление без применения или сокращение испытательного срока.

(3) В случае срочного трудового договора, заключенного на срок до восьми месяцев испытательный срок не может быть дольше, чем половина действия договора.

(4) В испытательный срок не учитывается то время, когда исполнению работником рабочих задач было воспрепятствовано, прежде всего, если работник был временно нетрудоспособен, исполнял на основании больничного листа во время работы отличные от обычных рабочие задачи или использовал отпуск.
[RT I, 02.05.2024, 3 – в силе с 15.05.2024]

(5) При продлении срочного трудового договора или при заключении в последовательном порядке на осуществление подобной работы, не применяется новый испытательный срок.
[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

Статья 11. Переговоры перед заключением договора

(1) На переговорах перед заключением договора или при подготовке к заключению трудового договора иным образом, в том числе в объявлениях о приеме на работу или на собеседовании при приеме на работу, работодатель не может требовать от лица, желающего поступить на работу, данные, к которым у него отсутствует оправданный интерес.

(2) Отсутствие оправданного интереса работодателя предполагается в первую очередь в случае вопросов, которые непропорционально затрагивают частную жизнь желающего поступить на

работу или которые не связаны с пригодностью для предлагаемого рабочего места.

(3) Положения настоящей статьи не ограничивают применение положений статьи 14 Обязательственно-правового закона.

Статья 12. Изменение трудового договора

Трудовой договор может быть изменен только по соглашению сторон.

Статья 13. Особенности аннулирования трудового договора

(1) Работодатель не может аннулировать трудовой договор вследствие ошибки или обмана, основываясь на отсутствии данных или на ложных данных о работнике, к получению которых у него отсутствует оправданный интерес, а также вследствие ошибки или обмана, если обстоятельство, в отношении которого работодатель ошибся, в момент аннулирования утратило значение для трудового договора.

(2) Работодатель может аннулировать трудовой договор вследствие ошибки или обмана в течение двух недель после того, как он узнает об ошибке или обмане.

Статья 14. Последствия аннулирования трудового договора

(1) В случае ничтожности или аннулирования трудового договора ни работодатель, ни работник не могут требовать возврата переданного или выполненного по договору.

(2) Работник возвращает полученные по ничтожному трудовому договору для использования на работе средства труда и средства индивидуальной защиты.

(3) Если работник обманул работодателя в отношении обстоятельства, обладающего существенным значением при назначении платы за труд, то работодатель может потребовать от работника возврата той части из выплаченного работнику, которую работодатель не выплатил бы, зная фактические обстоятельства.

Глава 3
ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Раздел 1. Обязанности работника Статья 15. Обязанности работника

(1) Работник выполняет свои обязанности лояльно по отношению к работодателю.

(2) Если из закона, коллективного или трудового договора не следует иное, работник, прежде всего, выполняет следующие обязанности:
1) выполняет оговоренную работу и исполняет обязанности, вытекающие из характера работы;
2) выполняет работу в оговоренном объеме и месте, а также в оговоренное время;
3) своевременно и точно выполняет законные распоряжения работодателя;
4) участвует в обучении для развития своих трудовых знаний и навыков;
5) воздерживается от действий, которые препятствуют исполнению обязанностей другими работниками или вредят его жизни, здоровью или имуществу либо жизни, здоровью или имуществу других лиц;
6) сотрудничает с другими работниками для выполнения трудовых заданий;
7) незамедлительно сообщает работодателю о помехах в работе или об опасности их возникновения и, по возможности, без специального распоряжения устраняет помехи, либо опасность их возникновения.
8) по желанию работодателя сообщает работодателю обо всех существенных обстоятельствах,

связанных с трудовыми отношениями, к которым у работодателя есть оправданный интерес;
9) воздерживается от действий, которые вредят репутации работодателя или обуславливают недоверие к работодателю со стороны клиентов или партнеров;
10) при первой возможности сообщает работодателю о своей временной нетрудоспособности, а также, по мере возможности – о ее предполагаемой продолжительности.

(3) Работник выполняет свои обязанности лично, если не было оговорено иное.

Статья 16. Мера прилежания работника

(1) Работник должен выполнять свои трудовые обязанности лояльно, согласно своим знаниям и навыкам, учитывая выгоду работодателя и с необходимым прилежанием, вытекающим из характера работы.

(2) Соблюдаемая при исполнении трудового договора мера прилежания, при несоблюдении которой работник несет ответственность за нарушение договора, устанавливается по его трудовым отношениям с учетом обычных рисков, связанных с деятельностью работодателя и трудом работника, обучения работника, профессиональных знаний, которые требуются для выполнения работы, а также способностей и качеств работника, о которых работодатель знал или должен был знать.

Статья 17. Содержание распоряжения работодателя

(1) Распоряжение работодателя должно быть связано с трудовыми заданиями, предусмотренными в трудовом договоре.

(2) Отдавая распоряжение, работодатель должен разумно учитывать интересы и права работника.

(3) Работник не должен выполнять распоряжение, не связанное с трудовым договором, коллективным договором или законом. Распоряжение, не связанное с трудовым договором, коллективным договором или законом и от которого нельзя по соглашению отклониться или которое противоречит принципу добросовестности или разумности, является ничтожным.

(4) Распоряжение, не связанное с трудовым договором, коллективным договором или законом, является действительным, если оно вытекает из крайней необходимости. Крайняя необходимость предполагается, прежде всего, в случае вреда или опасности возникновения вреда для имущества или иного блага работодателя вследствие непреодолимой силы.

(5) Если трудовые задания выполняются в порядке аренды труда, то работник выполняет и распоряжения предпринимателя-пользователя. К распоряжениям предпринимателя- пользователя применяются положения настоящей статьи. В случае противоречия между распоряжениями работодателя и предпринимателя-пользователя работник выполняет распоряжения работодателя.

Статья 18. Условия труда работниц, имеющих право на материнский отпуск
[RT I, 02.05.2024, 3 – в силе с 15.05.2024]

По окончании материнского отпуска женщина имеет право использовать улучшившиеся рабочие условия, на которые у нее возникло бы право во время отсутствия на работе.
[RT I, 02.05.2024, 3 – в силе с 15.05.2024]

Статья 18[1]. Право работника на подходящие условия труда

(1) Работник имеет право ходатайствовать о получении от работодателя подходящих условий труда, в том числе о работе на основании бессрочного трудового договора или о работе на полную ставку.

(2) Работодатель взвешивает, совпадают ли в разумной степени представленные в ходатайстве для изменения условий труда подходящие работнику условия труда с интересами предприятия работодателя. Если работодатель отказывается от изменения условий труда, он обосновывает отказ в форме, позволяющей повторное воспроизводство, в течение 14 календарных дней с даты получения ходатайства. Если работник, в течение четырех месяцев, представит больше чем одно ходатайство о подходящих условиях труда, то работодатель обязан ответить на одно из ходатайств.

(3) После установленного статьями 60-65[1] настоящего закона отпуска или после окончания установленного Законом о медицинском страховании листа нетрудоспособности по уходу, работник имеет право использовать улучшившиеся условия труда, на которые у него возникло бы право во время отсутствия.
[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

Статья 19. Право работника отказаться от выполнения работы

Работник имеет право отказаться от выполнения работы, прежде всего, в том случае, если:
1)он использует отпуск;
2)он временно нетрудоспособен в значении Закона о медицинском страховании;
3)он представляет работников в случаях, предусмотренных законом или коллективным договоре;
4)он участвует в забастовке;
5)он проходит срочную военную службу или альтернативную службу или резервную службу;
[RT I, 27.01.2023, 1 – в силе с 01.04.2023]
6)у него имеется иная причина, предусмотренная трудовым договором, коллективным договором или законом.

Статья 20. Место выполнения работы

Работник должен выполнять трудовые задания по месту деятельности работодателя, которое более всего связано с трудовыми отношениями, если место выполнения работы не было оговорено. Предполагается, что место выполнения работы оговаривается с точностью до единицы местного самоуправления.

Статья 21. Командировка

(1) Работодатель может отправить работника для выполнения трудовых заданий в командировку за пределы предусмотренного трудовым договором места выполнения работы.

(2) Работника нельзя отправить в командировку более чем на 30 календарных дней подряд, если работодатель или работник не договорились о более длительном сроке.

(3) Беременных и работников, воспитывающих ребенка в возрасте до трех лет или ребенка с ограниченными возможностями здоровья, можно отправить в командировку только с их согласия.

(4) Несовершеннолетнего работника можно отправить в командировку только с предварительного согласия несовершеннолетнего и его законного представителя.

Статья 22. Обязанность хранения тайны

(1) В соответствии с положениями статьи 62[5] Обязательственно-правового закона и с учетом предусмотренной в части 3 статьи 6 настоящего Закона обязанности оповещения работодатель может установить, в отношении какой информации для работника действует обязанность хранения производственной или коммерческой тайны.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(2) Работодатель и работник могут договориться о неустойке за нарушение обязанности хранения тайны на условиях и в порядке, установленных Обязательственно-правовым законом.

(3) Положения настоящей статьи не исключают требования о возмещении вреда, возникшего в результате нарушения обязанности хранения тайны, в части, не покрытой неустойкой.

Статья 23. Соглашение об ограничении конкуренции

(1) Работодатель не может запретить работнику работать у другого работодателя, за исключением случая, когда стороны заключили соглашение об ограничении конкуренции. Соглашением об ограничении конкуренции работник берет на себя обязанность не работать у конкурента работодателя или не вести деятельность в той же сфере экономической или профессиональной деятельности, в которой действует работодатель.
[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(2) Соглашение об ограничении конкуренции можно заключать, если это требуется для защиты особого экономического интереса работодателя, в сохранении тайны которого у работодателя есть оправданный интерес, прежде всего, если трудовые отношения позволяют работнику знакомиться с клиентами или производственной и коммерческой тайной работодателя, а использование этих знаний может существенно повредить работодателю.

(3) Ограничение конкуренции должно быть узнаваемым для работника образом и разумно определено с пространственной, временной и предметной точки зрения.

(4) Соглашение, заключенное с нарушением требований, указанных в настоящей статье, является ничтожным.

Статья 24. Действие соглашения об ограничении конкуренции после прекращения трудового договора

(1) Соглашение об ограничении конкуренции, применяемое после прекращения трудового договора, действует только в том случае, если оно:
1) соответствует условиям, установленным частями 2 и 3 статьи 23 настоящего Закона;
2) заключено в письменной форме;
3) за него выплачивается компенсация согласно части 3 настоящей статьи;
4) оно заключено на срок до одного года со дня прекращения трудового договора.

(2) Работодатель не может основываться на ничтожности соглашения, заключенного с нарушением требований, установленных в части 1 настоящей статьи, если работник выполняет соглашение.

(3) После прекращения трудового договора работодатель выплачивает работнику ежемесячную разумную компенсацию за соблюдение соглашения об ограничении конкуренции.

Статья 25. Отказ от соглашения об ограничении конкуренции

(1) Работодатель может в любое время отказаться от соглашения об ограничении конкуренции, сообщив об этом работнику не менее чем за 30 календарных дней.

(2) Работник может отказаться от соглашения об ограничении конкуренции, сообщив об этом работодателю не менее чем за 15 календарных дней, если интерес работодателя к ограничению конкуренции перестает быть разумным в силу изменения обстоятельств.

(3) В дополнение к положениям части 2 настоящей статьи работник может отказаться от

соглашения об ограничении конкуренции в течение 30 календарных дней со дня когда он отказался от трудового договора вследствие существенного нарушения трудового договора со стороны работодателя, сообщив об этом работодателю не менее чем за 15 календарных дней.

(4) Положения частей 1 и 2 настоящей статьи применяются к отказу от применяемого соглашения об ограничении конкуренции и после прекращения трудовых отношений.

Статья 26. Неустойка при нарушении обязанности по ограничению конкуренции

(1) Работник и работодатель могут договориться о неустойке за нарушение обязанности по ограничению конкуренции.

(2) Положения настоящей статьи не исключают требования о возмещении вреда, возникшего из-за нарушения обязанности по ограничению конкуренции в части, не покрытой неустойкой.

Статья 27. Обязанность уведомления

По требованию работодателя работник в период действия трудового договора и после его прекращения обязан предоставлять информацию о своей трудовой и экономической или профессиональной деятельности в объеме, в котором это имеет значение для проверки соблюдения соглашения, указанного в статьях 23–25 настоящего Закона.

Раздел 2
Обязанности работодателя Статья 28. Обязанности работодателя

(1) Работодатель выполняет свои обязанности лояльно по отношению к работнику.

(2) Работодатель, прежде всего, обязан:
1) обеспечивать работника оговоренной работой и давать ясные и своевременные распоряжения;
2) выплачивать вознаграждение за труд на оговоренных условиях и в оговоренное время;
3) предоставлять предусмотренный отпуск и выплачивать отпускные;
4) обеспечивать оговоренное время работы и отдыха и вести учет рабочего времени;
5) обеспечивать работнику обучение для развития трудовых знаний и навыков работника в интересах предприятия работодателя, а также нести расходы по обучению и выплачивать в период обучения среднее вознаграждение за труд;
6) обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям гигиены и безопасности труда;
7) знакомить работника при его приеме на работу, а также во время работы с требованиями пожарной безопасности, гигиены и безопасности труда, а также с правилами по организации труда, установленными работодателем;
8) знакомить работника при его приеме на работу, а также во время работы, с условиями коллективных договоров, применяемых в отношении работника;
9) сообщать работнику, работающему по срочному трудовому договору, о вакантных рабочих местах, соответствующих его знаниям и навыкам, для замещения которых есть возможность заключить бессрочный трудовой договор;
9^1) информировать работника, выполняющего трудовые обязанности в порядке аренды труда о соответствующих его знаниям и умениям вакантных рабочих местах у предпринимателя-пользователя, при работе на которых возможно заключить бессрочный трудовой договор, если предприниматель-пользователь не оповестил работника о вакантных рабочих местах;
[RT I, 10.02.2012, 1 – в силе с 20.02.2012]
10) информировать работника, работающего на условиях полного рабочего времени, о возможности работы на условиях неполного рабочего времени, а работника, работающего на условиях неполного рабочего времени – о возможности работы на условиях полного рабочего времени, учитывая знания и навыки работника;

11) уважать частную жизнь работника и проверять исполнение трудовых обязанностей способом, не нарушающим основные права работника;
12) по требованию работника предоставлять данные о начисленном и выплаченном или подлежащем выплате вознаграждении за труд, а также иные уведомления, характеризующие работника или трудовые отношения;
13) без согласия работника или следующего из закона основания не разглашать данные о начисленном, выплаченном, либо подлежащем выплате работнику вознаграждении за труд.

Статья 29. Размер заработной платы

(1) Если лицо выполняет работу, выполнения которой, учитывая обстоятельства, можно ожидать за вознаграждение, то предполагается, что оплата труда была оговорена.

(2) Если размер оплаты за труд, выплачиваемой работнику по договору, не был оговорен, или если соглашение не удастся доказать, то размером вознаграждения за труд является предусмотренная в коллективном договоре оплата труда, а при его отсутствии вознаграждение за труд, которое обычно выплачивается за аналогичную работу при аналогичных обстоятельствах.

(3) Из оговоренной оплаты за труд вычитается налоговая обязанность работника, т.е. предусмотренные законом налоги и платежи, удерживаемые из вознаграждения за труд. Вознаграждение за труд выплачивается деньгами.

(4) Если в дополнение к вознаграждению за труд было оговорено, что работодатель предоставляет работнику иные блага, то работник имеет право их потребовать.

(5) Правительство Республики своим постановлением устанавливает минимальную ставку оплаты труда, соответствующую конкретной единице времени.

(5^1) При установлении минимальной ставки оплаты труда Правительство Республики исходит из коллективного договора, заключенного между Центральным союзом работодателей и Центральным союзом профсоюзов.
[RT I, 12.11.2021, 2 – в силе с 22.11.2021]

(6) Не допускается выплата работнику вознаграждения за труд, размер которого ниже минимальной ставки, установленной Правительством Республики.

(7) [Часть недействительна - RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(8) Правительство Республики своим постановлением утверждает условия и порядок выплаты средней оплаты за труд.

(9) Срок выставления требования о заработной плате составляет три года, считая с момента становления заработной платы подлежащей взысканию.
[RT I, 04.07.2017, 3 – в силе с 01.01.2018]

Статья 30. Вознаграждение, выплачиваемое по результатам экономической деятельности

Если работник имеет вытекающее из договора право на получение доли с прибыли, оборота или иного результата хозяйственной деятельности работодателя, то предполагается, что при исчислении доли работника за основу принимается утвержденный отчет работодателя за соответствующий хозяйственный год.
[RT I 2009, 11, 67 – в силе с 01.07.2009]

Статья 31. Вознаграждение, выплачиваемое со сделок

Если работник имеет вытекающее из договора право на вознаграждение с договора, заключаемого между работодателем и третьим лицом, то к выплате вознаграждения применяются статьи 679– 682 Обязательственно-правового закона.

Статья 32. Соглашение об использовании вознаграждения за труд

Соглашение, на основании которого работник обязан использовать вознаграждение за труд и прочие блага с определенной целью, является ничтожным.

Статья 33. Время, место и способ выплаты вознаграждения за труд

(1) Работодатель выплачивает работнику вознаграждение за труд один раз в месяц, если не был оговорен более короткий срок выплаты вознаграждения за труд.

(2) Если день выплаты вознаграждения за труд приходится на государственный праздник или выходной день, то день выплаты вознаграждения за труд считается наступившим в рабочий день, предшествующий государственному празднику или выходному дню.

(3) Доля, подлежащая выплате с результатов хозяйственной деятельности работодателя, должна быть выплачена работнику после установления доли, но не позднее чем по истечении шести месяцев со дня утверждения отчета за хозяйственный год работодателя.

(4) Работодатель должен вознаграждение за труд и прочие вознаграждения работника на указанный работником банковский счет, если не было оговорено иное.

Статья 33[1].Ответственность лица, заказавшего субподряд у работодателя работника

(1) Если работник производит строительные работы, связанные со строительством, ремонтом, обслуживанием, перестройкой или сносом здания, а работодатель не выплачивает ему плату за труд, лицо, заказавшее субподряд, отвечает за обязанность работодателя по выплате платы за труд в качестве поручителя на основании норм Закона об обязательственном праве.

(2) Лицо, заказавшее субподряд, это лицо, которое заказывает у другого лица работы, указанные в части 1 настоящей статьи для выполнения своих обязанностей, связанных со строительными работами.

(3) Обязанность, предусмотренную в части 1 настоящей статьи, выполняет лицо, заказавшее субподряд у работодателя работника, если с работодателя невозможно взыскать плату за труд в течение четырех месяцев после начала исполнительного производства.

(4) Обязанность лица, заказавшего субподряд, указанный в части 1 настоящей статьи, ограничивается нижним пределом платы за труд за календарный месяц, установленный на основании части 5 ст. 29 настоящего закона.

(5) Если лицо, заказавшее субподряд у работодателя работника, в повседневной хозяйственной деятельности соблюдало с работодателем работника прилежность порядочного предприятия, у него не имеется перед работником обязанности, предусмотренной в части 1 настоящей статьи.

(6) Лицо, заказавшее субподряд, действовало в качестве порядочного предприятия с прилежанием в значении части 5 настоящей статьи, если оно проверило фоновую информацию о второй стороне сделки и обоснованно сочло его надежной, что выражается прежде всего в отсутствии налоговых задолженностей и оплате социального налога.
[RT I, 05.10.2022, 1 – в силе с 15.10.2022]

Статья 34. Соглашение о возмещении расходов на обучение

(1) Работодатель и работник могут договориться о том, что работодатель совершит дополнительные расходы для обучения работника по сравнению с разумными расходами на обучение работника, а работник будет работать у работодателя для возмещения этих расходов в течение оговоренного времени (обязательный период времени).

(2) Соглашение о возмещении расходов на обучение является действительным только в том случае, если:
1) соглашение заключено в письменной форме;
2) в соглашении указаны содержание обучения и расходы на него;
3) обязательный период времени не превышает трех лет;
4) обязательный период времени не является неразумно долгим с учетом расходов на обучение.

(3) Работник возмещает понесенные работодателем дополнительные расходы пропорционально времени, оставшемуся до конца обязательного периода времени, если работник откажется от исполнения трудового договора до истечения обязательного периода времени, исключая случай, при котором причиной расторжения трудового договора является существенное нарушение трудового договора со стороны работодателя.

(4) Работник возмещает понесенные работодателем дополнительные расходы пропорционально времени, оставшемуся до конца обязательного периода времени, если работодатель откажется от исполнения трудового договора до завершения обязательного периода времени вследствие существенного нарушения трудового договора со стороны работника.

(5) Соглашение о возмещении расходов на обучение, заключенное с несовершеннолетним или для возмещения расходов, связанных с исполнением предусмотренной в законе обязанности работодателя по обучению, является ничтожным.

Статья 35. Выплата вознаграждения за труд при непредоставлении работы

Работодатель обязан выплачивать работоспособному и готовому выполнять работу работнику среднее вознаграждение за труд также в том случае, если работник не выполняет работу по той причине, что работодатель не предоставил работу, не совершил действие, необходимое для выполнения работы, или иным образом задержал приемку работы, исключая случай, когда работа не была предоставлена по вине работника.

Статья 36. Выплата вознаграждения за труд при отказе от работы или выполнении других заданий

Вознаграждение за труд следует выплачивать и за то время, в течение которого работник исполняет распоряжение по выполнению других заданий, предусмотренное частью 4 статьи 17 настоящего Закона, или использует право отказа от выполнения работы, предусмотренное пунктом 3 статьи 19 настоящего Закона.

Статья 37. Уменьшение вознаграждения за труд при непредоставлении работы

(1) Если по непредвиденным экономическим обстоятельствам, не зависящим от работодателя, он не может предоставить работнику работу в оговоренном объеме, то он может уменьшить вознаграждение за труд на срок до трех месяцев в течение 12-месячного периода до разумного размера, но не ниже минимальной ставки оплаты труда, установленной Правительством Республики, если выплата оговоренного вознаграждения за труд была бы для работодателя неразумно обременительной.

(2) До уменьшения вознаграждения за труд работодатель должен, по возможности, предложить

работнику другую работу.

(3) Работник имеет право отказаться от выполнения работы пропорционально уменьшению вознаграждения за труд.

(4) До уменьшения вознаграждения за труд работодатель информирует доверенное лицо или, при его отсутствии, работников и консультируется с ними в порядке, установленном в Законе о доверенном лице работников, учитывая сроки, установленные в настоящей части. Работодатель должен предупреждать об уменьшении вознаграждения за труд не менее чем за 14 календарных дней. Доверенное лицо или работник должны высказать свое мнение в течение семи календарных дней со дня получения уведомления от работодателя.

(5) Работник имеет право отказаться от трудового договора по причине, предусмотренной частью 1 настоящей статьи, предупредив об этом за пять рабочих дней. При отказе от трудового договора работнику выплачивается возмещение в размере, предусмотренном частями 1 и 2 статьи 100 настоящего Закона.

Статья 38. Выплата вознаграждения за труд в случае помех в работе

Работодатель должен выплачивать работнику среднее вознаграждение за труд за разумное время, в течение которого работник не может выполнять работу по причине, исходящей из его личности, но не возникшей умышленно или в результате грубой небрежности, или если от работника нельзя ожидать выполнения работы по другой причине, не исходящей из его личности.

Статья 39. Особенности срока давности по требованию о возврате вознаграждения за труд

Срок давности по требованию работодателя о возврате вознаграждения за труд и других денежных требований, вытекающих из трудовых отношений, составляет 12 месяцев с момента, когда работник получил вознаграждение за труд или аванс.

Статья 40. Особенность возмещения расходов работника и причиненного ему вреда

(1) Работник может требовать возмещения расходов, понесенных при выполнении трудовых заданий согласно частям 2–4 статьи 62^8 Обязательственно-правового закона. Соглашение о возмещении расходов за счет вознаграждения за труд является ничтожным.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(2) Работник имеет право требовать возмещения расходов, сопутствующих командировке. При зарубежной командировке работник имеет право требовать и выплаты суточных за зарубежную командировку на условиях и по минимальной ставке, которые установлены на основании части 3 настоящей статьи, если стороны не договорились о возмещении в большем размере.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(3) Правительство Республики своим постановлением устанавливает минимальную ставку суточных в зарубежных командировках и условия, которыми ограничивается выплата суточных, в зависимости от удаленности места командировки, времени начала и окончания командировки и питания во время командировки.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(4) В течение разумного времени до начала командировки работник имеет право потребовать возмещения возможных возникающих расходов, сопутствующих командировке. Работник имеет право отказаться от командировки, если работодатель не выплатит аванс в течение разумного времени.

(5) Вред, причиненный работнику при выполнении трудовых заданий, возмещается на основании части 5 статьи 62^8 Обязательственно-правового закона. Предполагается, что выплаченное работнику вознаграждение за труд не покрывает вред, указанный в предыдущем предложении.

Статья 41. Данные работника

(1) Работник имеет право знакомиться с собираемыми о нем данными и требовать устранения или исправления данных, не соответствующих действительности.

(2) Работодатель должен обеспечивать обработку персональных данных работника в соответствии с положениями правовых актов.
[RT I, 13.03.2019, 2 – в силе с 15.03.2019]

Раздел 3
Рабочее время и время отдыха

Статья 42. Предоставление свободного времени

Работодатель предоставляет работнику свободное время на условиях и в порядке, предусмотренных настоящим разделом. Работник имеет право требовать свободное время на условиях, предусмотренных в статье 38 настоящего Закона. При предоставлении свободного времени нужно разумно учитывать интересы работодателя и работника.

Статья 43. Рабочее время

(1) Предполагается, что работник работает 40 часов в течение семидневного периода (полное рабочее время), если работодатель и работник не оговорили более короткое рабочее время (неполное рабочее время).

(2) Предполагается, что работник работает 8 часов в день.

(3) В случае суммированного учета рабочего времени учитывается оговоренное рабочее время работника за семидневный период в течение учетного периода.

(4) Если работодатель и работник не оговорили более короткое рабочее время, то полное рабочее время (сокращенное полное рабочее время) составляет:
1) для лиц в возрасте от 7 до 12 лет – 2 часа в день и 12 часов в течение семидневного периода на протяжении учебной четверти вне времени посещения школы и 3 часа в день и 15 часов в течение семидневного периода во время каникул;
2) для работников в возрасте от 13 до 14 лет или старше, обязанных посещать школу – 2 часа в день и 12 часов в течение семидневного периода на протяжении учебной четверти вне времени посещения школы, и 7 часов в день и 35 часов в неделю в течение семидневного периода во время каникул.
[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

4^1Если несовершеннолетнее лицо в возрасте 14-лет, обучающееся в профессиональном учебном заведении, учувствует в практике в значении Закона о профессиональных учебных заведениях, то его рабочее время может быть 7 часов в день и 35 часов в неделю в течение семидневного периода. У несовершеннолетнего лица в возрасте как минимум 15 лет на тех же условиях рабочее время может быть 8 часов в день и 40 часов в неделю в течение семидневного периода.
[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

(41) Если обязанный посещать школу несовершеннолетний выполняет легкую работу в области культуры, искусства, спорта или рекламной деятельности, то его рабочее время на протяжении

учебной четверти вне времени посещения школы может составлять 3 часа в день и 12 часов в течение семидневного периода.
[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

(5) Соглашение, по которому суммированный учет рабочего времени в отношении несовершеннолетнего работника применяется с превышением ограничения, указанного в части 4 настоящей статьи, является ничтожным.

(6) Рабочее время для работников сферы образования устанавливается постановлением Правительства Республики.

Статья 43[1]. Соглашение об изменяемых часах в розничной торговле

(1) Работодатель, сферой деятельности которого является розничная торговля, имеет право заключать в письменной форме соглашение об изменяемых часах с работником, который в течение семидневного промежутка времени работает с частичным рабочим временем 12 часов или более, и чья почасовая плата составляет не менее 1,2- кратного нижнего предела почасовой платы, установленной на основании части 5 ст. 29 настоящего закона.

(2) На основании соглашения об изменяемых часах работник, помимо согласованного времени работы, может работать до восьми часов в течение семидневного промежутка времени (изменяемые часы). Согласованное время работы и изменяемые часы в совокупности не могут превышать полного рабочего времени.

(3) Соглашение об изменяемых часах действует лишь в случаях, если:
1) составление соглашения инициирует работник в письменной форме и соглашение соответствует условиям, предусмотренным в настоящей статье;
2) работодатель ведет отдельный учет изменяемых часов работника;
3) соглашение заключено не более чем с 17,5 процентами работников работодателя.

(7) (4) Работник имеет право отказаться от выполнения изменяемых часов. Согласие с изменяемыми часами работник подтверждает каждый раз в форме, позволяющей повторное письменное воспроизводство.

(5) Работодатель заранее сообщает работнику о необходимости работать на основании изменяемых часов не менее, чем за 24 часа.

(6) В случае учета суммированного рабочего времени можно суммировать изменяемые часы. При суммировании оговоренных с работником рабочих часов и изменяемых часов работодатель использует тот же учетный период. В случае учета суммированного рабочего времени изменяемые часы следует вносить в график рабочего времени, где они будут четко выделяться. При окончании учетного периода работодатель представляет работнику ясный и понятный график рабочего времени, где в отношении всего отработанного учетного периода выделены оговоренные и отработанные рабочие часы, изменяемые часы и сверхурочные часы.
[RT I, 11.12.2021, 1 – в силе с 15.12.2021]

Статья 43[2]. Работник с компетенцией принятия самостоятельного решения

(1) Работник и работодатель могут в письменной форме договориться, что к работнику не применяются положения статей 45, 47, 48 и 50–53 настоящего закона, если исходя из характера работы работник волен сам организовывать свое рабочее время (работник с компетенцией принятия самостоятельного решения).

(2) Указанное в части 1 настоящей статьи соглашение можно заключать с работником с компетенцией принятия самостоятельного решения, чья плата за труд за один месяц составляет

минимум среднюю месячную зарплату (брутто) в Эстонии за предшествующий заключению соглашения квартал, на основании опубликованных Департаментом статистики данных.

(3) Указанное в части 1 настоящей статьи соглашение не может вредить здоровью либо безопасности работника.

(4) К учету рабочего времени работника с компетенцией принятия самостоятельного решения применяется одномесячный учетный период.

(5) Работник и работодатель могут в любое время отказаться от соглашения, заключенного на основании части 1 настоящей статьи, известив об этом за 14 календарных дней.

(6) Указанное в части 1 настоящей статьи соглашение с несовершеннолетним является ничтожным.
[RT I, 14.12.2022, 2 – в силе с 24.12.2022]

Статья 44. Сверхурочная работа

(1) Работодатель и работник могут договориться о том, что работник обязуется выполнять работу сверх оговоренного рабочего времени (сверхурочная работа). В случае суммированного учета рабочего времени сверхурочной работой является работа, превышающая оговоренное рабочее время в конце учетного периода.

(2) Соглашение о сверхурочной работе с несовершеннолетним является ничтожным.

(3) Соглашение о сверхурочной работе с работником, который соприкасается в производственной среде с опасными факторами и рабочее время которого в связи с этим сокращено на основании закона, является ничтожным.

(4) Работодатель может потребовать от работника, согласно принципу добросовестности, выполнения сверхурочной работы вследствие непредвиденных обстоятельств, связанных с предприятием работодателя или его деятельностью, в первую очередь для предотвращения возникновения вреда.

(5) Выполнения сверхурочной работы, предусмотренной в части 4 настоящей статьи, нельзя требовать от несовершеннолетнего, беременной и работницы, имеющей право на материнский отпуск.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022].

(6) Работодатель возмещает сверхурочную работу свободным временем в размере, равном времени сверхурочной работы, если не было оговорено возмещение сверхурочной работы деньгами.

(7) В случае возмещения сверхурочной работы деньгами работодатель выплачивает работнику вознаграждение за труд в 1,5-кратном размере.

Статья 45. Возмещение за работу в ночное время и в государственный праздник

(1) Если рабочее время приходится на ночное время (с 22:00 до 6:00), то работодатель выплачивает вознаграждение за труд в 1,25-кратном размере, если не было оговорено, что вознаграждение за труд включает оплату за работу в ночное время.

(2) Если рабочее время приходится на государственный праздник, работодатель выплачивает за работу вознаграждение в двукратном размере.

(3) Работодатель и работник могут оговорить возмещение работы, выполняемой в ночное время

или в государственный праздник, предоставлением дополнительного свободного времени, в отличие от положений частей 1 и 2 настоящей статьи.

Статья 46. Ограничение времени выполнения работы

(1) Совокупное рабочее время не может в среднем превышать 48 часов за семидневный период в течение учетного периода продолжительностью до четырех месяцев, если законом не был установлен иной учетный период.

(2) Указанный в части 1 настоящей статьи учетный период может быть продлен до 12 месяцев коллективным договором для работников здравоохранения, социального обеспечения, сельского хозяйства и туризма.

(3) Работодатель и работник могут договориться о более продолжительном рабочем времени, чем установлено частью 1 настоящей статьи, если рабочее время в совокупности не превышает в среднем 52 часа за семидневный период в течение четырехмесячного учетного периода, и соглашение не является неразумно вредным для работника. Работник может в любое время отказаться от соглашения, сообщив об этом за две недели.

(4) Работник имеет право отказаться от выполнения сверхурочной работы на основании соглашения, указанного в части 3 настоящей статьи, а инспектор труда по месту нахождения (месту жительства) работодателя имеет право запретить сверхурочную работу или ограничить ее, если работодатель не выполняет условия, указанные в части 3 настоящей статьи, и требования гигиены и безопасности труда.

(5) Работодатель должен вести отдельный учет работников, выполняющих работу на основании соглашения, указанного в части 3 настоящей статьи, который он представляет инспектору труда по месту нахождения (месту жительства) и представителю работников по их требованию.

Статья 47. Организация рабочего времени

(1) Работник обязан выполнять трудовые задания на предприятии или производстве работодателя в обычное время (организация рабочего времени), если не было оговорено иное. Организация рабочего времени охватывает в первую очередь начало и конец рабочего времени и перерывы в работе в течение рабочего дня.

(2) Соглашение, согласно которому для периода работы продолжительностью более 6 часов не предусмотрено как минимум 30-минутного перерыва в работе в течение рабочего дня, является ничтожным. Перерывы в течение рабочего дня не засчитываются в рабочее время, за исключением случая, когда вследствие характера работы предоставление перерыва невозможно, и работодатель создает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(3) Соглашение, согласно которому несовершеннолетнему работнику при работе продолжительностью более 4,5 часов не предусмотрен как минимум 30-минутный перерыв в работе в течение рабочего дня, является ничтожным. Перерывы в течение рабочего дня не засчитываются в рабочее время.

(4) Работодатель может в одностороннем порядке изменить организацию рабочего времени, если изменения вытекают из потребностей предприятия работодателя и являются разумными с учетом интересов обеих сторон.

Статья 48. Время дежурства

(1) Если работник и работодатель договорились о том, что работник будет доступен работодателю для выполнения трудовых заданий вне пределов рабочего времени (время дежурства), то работнику следует выплачивать вознаграждение, которое не может быть меньше, чем 1/10 оговоренного вознаграждения за труд.

(2) Соглашение о применении времени дежурства, по которому работнику не обеспечивается возможность использования ежедневного и еженедельного времени отдыха, является ничтожным.

(2^1) По соглашению сторон не применяется ограничение, указанное в части 2 настоящей статьи, в отношении работника, работающего на полную ставку, чьим трудовым заданием является непрерывное действие услуг в сфере информационных и коммуникационных технологий и инфраструктуры или обеспечение защиты информации, если:
1) соглашение заключено в форме, позволяющей повторное письменное воспроизводство;
2) работник может во время дежурства исполнять требующие реагирования трудовые задачи, используя средства информационных и коммуникационных технологий без присутствия на рабочем месте;
3) стороны договорились о разумном времени реагирования, в течение которого работник обязан приступить к исполнению трудовых задач;
4) длительность времени дежурства в календарный месяц не превышает 130 часов;
5) работнику обеспечивается два свободных от работы и дежурств уик-энда в календарный месяц;
6) соглашение не вредит здоровью либо безопасности работника.
[RT I, 14.12.2022, 2 – в силе с 24.12.2022]

(2^2) Работник и работодатель могут в любое время отказаться от соглашения, заключенного на основании части 2^1 настоящей статьи, известив об этом за 30 календарных дней.
[RT I, 14.12.2022, 2 – в силе с 24.12.2022]

(3) Часть времени дежурства, в течение которой работник подчиняется руководству и контролю работодателя, считается рабочим временем.

Статья 49. Ограничение на привлечение несовершеннолетнего к работе

(1) Ничтожным является соглашение, согласно которому:
1) обязанный посещать школу работник обязуется выполнять работу в период с 20:00 до 6:00 часов;
2) 15–17-летний работник, который не обязан посещать школу, обязуется выполнять работу в период с 22:00 до 6:00 часов.
[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

(2) Часть 1 настоящей статьи не применяется, если несовершеннолетний работник выполняет легкую работу в сфере культуры, искусства, спорта или рекламной деятельности под надзором взрослого в период с 20:00 до 24:00.

(3) Соглашение, согласно которому несовершеннолетний работник, обязанный посещать школу, обязуется выполнять работу непосредственно перед началом учебного дня, является ничтожным.

Статья 50. Ограничение работы в ночное время

(1) Соглашение, согласно которому работник, работающий в ночное время как минимум три часа из своего ежедневного рабочего времени или как минимум треть своего ежегодного рабочего времени (ночной работник), обязан работать в среднем более восьми часов в течение 24-часового периода при семидневном расчетном периоде, является ничтожным.

(2) Соглашение, согласно которому ночной работник на здоровье которого влияет фактор риска рабочей среды или характер работы, обязан работать более восьми часов в течение 24-часового

периода, является ничтожным.

(3) При определении среднего рабочего времени ночного работника, указанного в части 1 настоящей статьи, из семидневного расчетного периода вычитается 24-часовой период еженедельного времени отдыха.

(4) Исключения из ограничения, приведенного в настоящей статье, можно делать лишь в отношении аспектов организации рабочего времени, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с директивой Совета Европы 2003/88/ЕС (Официальный журнал Европейского Союза L 299, 18.11.2003, стр. 9–19) в случаях, указанных в части 3 статьи 17 и при условии, что работа не наносит вреда здоровью работника и рабочее время не превышает ограничения, предусмотренного частью 1 статьи 46 настоящего Закона. [RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

Статья 51. Ежедневное время отдыха

(1) Соглашение, согласно которому у работника в течение 24-часового периода остается менее 11 часов непрерывного времени отдыха, является ничтожным, если законом не предусмотрено иное.

(2) Ничтожным является соглашение, согласно которому:
1) у работника в возрасте 7-12 лет в течение 24-часового периода на протяжении учебной четверти остается менее 22 часов непрерывного времени отдыха, а во время каникул – менее 20 часов непрерывного времени отдыха;
2) у обязанного посещать школу работника в возрасте 13-14 лет или старше, в течение 24-часового периода на протяжении учебной четверти остается менее 21 часа непрерывного времени отдыха, а во время каникул – менее 15 часов непрерывного времени отдыха;
3) у не обязанного посещать школу работника в возрасте 15–17 лет в течение 24-часового периода остается менее 14 часов непрерывного времени отдыха.
[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

(3) Исключения из ограничения, приведенного в части 1 настоящей статьи, можно делать лишь в отношении аспектов организации рабочего времени, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с директивой Совета Европы 2003/88/ЕС (Официальный журнал Европейского Союза L 299, 18.11.2003, стр. 9-19) в случаях, указанных в части 3 статьи 17 и при условии, что работа не наносит вреда здоровью работника и не угрожает его безопасности.

(4) Ограничение, указанное в части 1 настоящей статьи, не применяется к работникам здравоохранения и социального обеспечения при условии, что работа не наносит вреда здоровью работника и не угрожает его безопасности.

(5) Сразу после окончания рабочего дня работодатель предоставляет работнику, который работает более 13 часов в течение 24-часового периода, дополнительное свободное время, равное количеству часов, на которое были превышены 13 рабочих часов. Соглашение, по которому превышающая 13 часов работа возмещается деньгами, является ничтожным.

(6) Время отдыха, указанное в части 1 настоящей статьи может быть поделено на части трудовым или коллективным договором в случаях, указанных в части 3 и 4 статьи 17 директивы Совета Европы 2003/88/ЕС о некоторых аспектах организации рабочего времени (Официальный журнал Европейского Союза L 299, 18.11.2003, стр. 9-19) и при условии, что продолжительность одной части времени отдыха составляет не менее шести часов подряд и работа не наносит вреда здоровью и безопасности работника.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

Статья 52. Еженедельное время отдыха

(1) Соглашение, согласно которому у работника в течение семидневного периода остается менее 48 часов непрерывного времени отдыха, является ничтожным, если законом не предусмотрено иное.

(2) Соглашение, согласно которому в случае суммированного учета рабочего времени у работника в течение семидневного периода остается менее 36 часов непрерывного времени отдыха, является ничтожным, если законом не установлено иное.

(3) Предполагается, что еженедельное время отдыха предоставляется по субботам и воскресеньям.

Статья 53. Сокращение рабочего времени

Работодатель сокращает на три часа рабочий день, предшествующий Новому году, годовщине Эстонской Республики, Дню победы и кануну Рождества.

Раздел 4
Отпуск

Статья 54. Право на отпуск

(1) Работник имеет право получать отпуск в порядке, предусмотренном настоящим разделом.

(2) Отпуск, указанный в статьях 63, 63^1, 64 и 65^1 настоящего закона, предоставляется в рабочий день работника
[RT I, 30.06.2020, 11 - в силе с 01.04.2022]

(3) В основной отпуск, предусмотренный статьями 55–58 настоящего Закона, не включаются национальные и государственные праздники.

(4) Об отпусках, указанных в ст.ст. 59-61, 63 и 63^1 работник ходатайствует через Департамент социального страхования. Департамент социального страхования извещает работодателя о ходатайстве об отпуске согласно Закону о семейных пособиях.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]

Статья 55. Основной отпуск

Предполагается, что ежегодный отпуск работника составляет 28 календарных дней (основной отпуск), если работник и работодатель не договорились о более длительном основном отпуске или если законом не предусмотрено иное.

Статья 56. Основной отпуск несовершеннолетнего

Предполагается, что ежегодный отпуск несовершеннолетнего работника составляет 35 календарных дней (основной отпуск несовершеннолетнего), если работник и работодатель не договорились о более длительном основном отпуске или если законом не предусмотрено иное.

Статья 57. Основной отпуск работника с частичной трудоспособностью или отсутствием трудоспособности
[RT I, 13.12.2014, 1 – в силе с 01.07.2016 (вступление в силу изменено - RT I, 17.12.2015, 1)]

Предполагается, что ежегодный отпуск работника с частичной трудоспособностью или отсутствием трудоспособности, которые были установлены на основании Закона о пособии на трудоспособность, составляет 35 календарных дней, если работник и работодатель не

договорились о более длительном основном отпуске или если законом не предусмотрено иное.
[RT I, 13.12.2014, 1 – в силе с 01.07.2016 (вступление в силу изменено - RT I, 17.12.2015, 1)]

Статья 58. Основной отпуск работника системы образования
[RT I, 19.03.2019, 12 - в силе с 01.09.2019]

(1) Ежегодный отпуск работника системы образования (основной отпуск работника системы образования) составляет до 56 календарных дней, если работник и работодатель не договорились о более длительном основном отпуске или если законом не предусмотрено иное.

(2) Правительство Республики своим постановлением устанавливает перечень должностей работников системы образования, где продолжительность основного отпуска составляет до 56 календарных дней, а также а также продолжительность отпуска по должностям.
[RT I, 19.03.2019, 12 - в силе с 01.09.2019]

Статья 59. Материнский отпуск
[RT I, 26.10.2018, 1 - в силе с 01.04.2022]

(1) Женщина имеет право получать материнский отпуск продолжительностью до 100 календарных дней, если в отношении нее выдан листок нетрудоспособности по родам, на основании Закона о семейных пособиях.
(2) Материнский отпуск становится подлежащим взысканию за 70 календарных дней до установленной врачом или акушеркой даты рождения ребенка.
(3) Если женщина начнет использовать материнский отпуск менее чем за 70 календарных дней до установленной врачом или акушеркой даты рождения ребенка, то материнский отпуск сокращается на соответствующий период времени.
(4) Если ребенок рождается более чем за 70 календарных дней до назначенного врачом или акушеркой предполагаемой даты рождения ребенка, женщина имеет право получить материнский отпуск в течение 100 последовательных календарных дней с даты рождения ребенка или, если в день рождения ребенка женщина исполняла рабочие обязанности, то со дня, следующего за днем рождения ребенка. Если ребенок рождается менее чем за 70 дней до предполагаемой даты рождения ребенка и женщина не начала использовать свое право на материнский отпуск, то датой начала материнского отпуска считается дата рождения ребенка или, если в день рождения ребенка женщина исполняла рабочие обязанности, то день, следующий за днем рождения ребенка.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]
(5) К ходатайствованию, назначению, выплате и перерасчету пособия на материнский отпуск, а также к извещению об этом, применяются положения о родительских пособиях Закона о семейных пособиях.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]
(6) Работник предупреждает работодателя об уходе в материнский отпуск минимум за 30 календарных дней, если стороны не договорились иначе, за исключением случая, когда с учетом обстоятельств нельзя разумно предполагать предупреждения.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]
(7) Если ребенок рождается мертвым или умирает в течение 70 дней после рождения, то у женщины, у которой в соответствии с частью 2 настоящей статьи было право на материнский отпуск до рождения ребенка, есть право получить материнский отпуск в 100 последовательных календарных дней. Если женщина, ко дню смерти ребенка, использовала больше чем 70 календарных дней материнского отпуска, у нее есть право на получение материнского отпуска в 30 последовательных календарных дней со дня, следующего за днем смерти ребенка.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]

Статья 60. Отцовский отпуск

(1) Отец имеет право получить отцовский отпуск продолжительностью 30 календарных дней, в одной или нескольких частях, начиная с 30-ти дней до установленной врачом или акушеркой предполагаемой даты рождения ребенка и до достижения ребенком трехлетнего возраста. Работодатель имеет право отказаться от предоставления отцовского отпуска, если тот короче, чем семь календарных дней одна часть.

(1^1) Если у ребенка имеются однополые родители, то право на получение отцовского отпуска имеет один из родителей ребенка, который не имеет в связи с этим ребенком установленного ст. 59 настоящего закона права на материнский отпуск.
[RT I, 06.07.2023, 6 – в силе с 01.01.2024]

(2) Если в акте о рождении ребенка или во внесенных в регистр народонаселения данных гражданского состояния отсутствуют данные в отношении отца или другого родителя, а также в случае, если отец ребенка или второй родитель умер, не исполняет вытекающую из Закона о семье обязанность воспитывать ребенка и заботиться о нем, или представляет в Департамент социального страхования письменное извещение об отказе от отцовского родительского возмещения, то право на получение отцовского отпуска имеет супруг матери или зарегистрированный сожитель.
[RT I, 06.07.2023, 6 - в силе с 01.01.2024]

(3) К ходатайствованию, назначению, выплате и возвратному требованию пособия на отцовский отпуск, а также к извещению об этом, применяются положения Закона о семейных пособиях в отошении отцовского родительского пособия.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]

(4) Работник предупреждает работодателя об уходе в отцовский отпуск минимум за 30 календарных дней, если стороны не договорились иначе, за исключением случая, когда с учетом обстоятельств нельзя разумно предполагать предупреждения.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

(5) Если ребенок рождается мертвым или умирает в течение 70 дней после рождения, то у отца есть право получить отцовский отпуск в 30 последовательных календарных дней, вне зависимости от того, использовал ли он право на получение отцовского отпуска до предполагаемой даты рождения ребенка или до смерти ребенка.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]

Статья 61. Отпуск усыновителя
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

(1) Право на отпуск усыновителя имеет усыновитель, который усыновляет ребенка в порядке и на условиях, установленных 11-ой главой Закона о семье, и который не является супругом(ой) или зарегистрированным сожителем биологического родителя этого ребенка. К ходатайствованию, назначению, выплате и возвратному требованию пособия на отпуск усыновителя, а также к извещению об этом, применяются положения Закона о семейных пособиях в отношении родительского пособия усыновителя.
[RT I, 06.07.2023, 6 – в силе с 01.01.2024].

(2) Усыновитель имеет право на получение отпуска усыновителя всего до 70 календарных дней целиком или частями, в течение шести месяцев со дня вступления в силу судебного решения об усыновлении. Работодатель имеет право отказаться от предоставления отпуска усыновителя частями продолжительностью менее семи календарных дней.

(3) Право на получение отпуска усыновителя до 35 календарных дней имеется одновременно у обоих усыновителей. Если отпуск усыновителя одновременно используют оба усыновителя, то период отпуска усыновителя уменьшается в соответствии с числом календарных дней, использованных одновременно.

(4) Если усыновитель имеет право на возмещаемый на основании Закона о семейных пособиях родительский отпуск более чем на 70 календарных дней, то он не имеет право на отпуск усыновителя.

(5) Если лицо усыновляет одновременно несколько детей, он имеет право на отпуск усыновителя за одного ребенка по своему выбору.

(6) Родитель попечительской семьи имеет право на получение предусмотренного настоящей статьей отпуска усыновителя. У родителя попечительской семьи возникает право на отпуск усыновителя начиная со дня заключения договора родителем попечительской семьи.

(7) Если родитель попечительской семьи использовал право на отпуск усыновителя за одного ребенка, то в случае усыновления того же ребенка он не имеет предусмотренного той же статьей права на отпуск усыновителя.

(8) Работник извещает работодателя об использовании отпуска усыновителя или о прерывании отпуска усыновителя минимум за 30 календарных дней, если стороны не договорились иначе.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

Статья 62. Родительский отпуск
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

(1) Право на родительский отпуск имеет родитель, воспитывающий ребенка в Эстонии. Родительский отпуск имеет право использовать одновременно одно лицо, за исключением случая, установленного пунктом 1 части 3 ст. 34 Закона о семейных пособиях.

(2) Родительский отпуск можно использовать до достижения ребенком трехлетнего возраста.

(3) Работник извещает работодателя об использовании родительского отпуска или о прерывании родительского отпуска минимум за 30 календарных дней, если стороны не договорились иначе.

(4) Право на родительский отпуск отсутствует, если родитель был лишен родительского права попечительства или оно ограничено, а также если родитель не исполняет обязанности воспитывать ребенка и заботиться о нем.

(5) Работник имеет право получить родительское пособие за время родительского отпуска на основании Закона о семейный пособиях.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022, частично изменено [RT I, 31.03.2022, 1]].

(6) Если ребенок умирает до достижения трехлетнего возраста, и если у родителя нет права на получение отпуска на основании части 7 ст. 59 или части 5 ст. 60, то оба родителя ребенка имеют право на получение родительского отпуска в 30 последовательных календарных дней со дня, следующего за днем смерти ребенка. К использованию отпуска не применяется срок предварительного уведомления.
[RT I, 11.01.2023, 2 – в силе с 01.02.2023]

Статья 63. Отпуск по уходу за ребенком
(1) Оба родителя имеют право на отпуск по уходу за ребенком в десять рабочих дней на одного ребенка до достижения им 14 лет. Если у родителя несколько детей, то родитель имеет право использовать максимум 30 календарных дней отпуска по уходу за ребенком за один календарный год.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]

(2) Если один из родителей ребенка умер или в регистре народонаселения отсутствуют данные об

отце или о другом родителе ребенка, то родитель имеет право на отпуск по уходу за ребенком до 20 рабочих дней на одного ребенка до достижения ребенком возраста 14 лет, но, в случае нескольких детей, не более, чем 30 календарных дней за один календарный год.
[RT I, 06.07.2023, 6 – в силе с 01.01.2024].

(3) Право на отпуск по уходу за ребенком отсутствует, если родитель был лишен родительского права попечительства или оно ограничено, а также если родитель не исполняет обязанности воспитывать ребенка и заботиться о нем.

(4) В год, когда ребенку исполняется 14 лет, отпуск по уходу за ребенком предоставляется вне зависимости от того, наступает ли день рождения ребенка до или после отпуска.

(5) Имеется право на получение возмещения за отпуск по уходу за ребенком, размер которого за один календарный день составляет 50 процентов от размера родительского пособия за один календарный день, установленного Законом о семейных пособиях. При вычислении размера родительского пособия за один календарный день применяются нормы части 4 статьи 39 Закона о семейных пособиях о вычислении родительского пособия усыновителя. В случае повторного использования отпуска по уходу за ребенком пособие в том же календарном году не пересчитывается.

(6) Размер пособия за один календарный день, вычисленный на основании части 5 настоящей статьи, не может быть меньше, чем вычисленная на основании части 5 статьи 29 настоящего закона, установленная Правительством Республики, ставка средней заработной платы за один рабочий день, исходящая из нижнего предела платы за труд за один месяц. Для вычисления средней ставки платы за труд за один месяц нижний предел платы за труд делится на число рабочих дней в календарном году, поделенное на 12.

(7) На пособие за отпуск по уходу за ребенком не имеет лицо, которому выплачивается родительское пособие на основании Закона о семейных пособиях.

(8) К ходатайствованию, расчету, назначению, выплате, перерасчету и обратному требованию пособия за отпуск по уходу за ребенком и к извещению об этом применяется Закон об общей части Социального кодекса и положения части 1 ст. 6, части 2 ст. 7, части 1 ст. 8, части 4 ст. 14, частей 1, 2, 4−6 и 7 ст. 39, ст. 40, положения второго предложения части 6 и части 8 ст. 46, также ст. 46^4 Закона о семейных пособиях настолько, насколько это не противоречит настоящей статье.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]

(9) Если работник желает использовать отпуск по уходу за ребенком более чем в 15 последовательных календарных дней без отметки в графике отпусков, то работник извещает об этом работодателя не менее, чем за 30 календарных дней, если стороны не договорились иначе.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

Статья 63^1. Отпуск по уходу за ребенком для родителя ребенка с ограниченными возможностями здоровья

(1) Один из родителей ребенка с ограниченными возможностями здоровья имеет право получить отпуск по уходу за ребенком родителя ребенка с ограниченными возможностями здоровья в один рабочий день в месяц до достижения ребенком 18 лет.
[RT I, 06.07.2023, 6 – в силе с 01.01.2024]

(2) За день отпуска по уходу за ребенком с ограниченными возможностями здоровья родитель имеет право получить пособие в размере родительского пособия за один рабочий день. При вычислении размера родтельского пособия за один рабочий день применяются положения части 4 ст. 39 Закона о семейных пособиях в отношении вычисления родительского пособия усыновителя. Для вычисления облагаемый социальным налогом доход лица делится на количество рабочих дней в году, поделенное на 12. При повторном использовании отпуска по уходу за ребенком родителем ребенка с ограниченными возможностями здоровья пособие за тот же календарный год не пересчитывается.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]

(2^{1}) К пособию за отпуск по уходу за ребенком родителя ребенка с ограниченными возможностями здоровья применяются положения части 6 ст. 63 настоящего закона.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]

(3) К ходатайствованию, расчету, назначению, выплате, перерасчету и обратному требованию указанного в части 2 настоящей статьи пособия и к извещению об этом применяется Закон об общей части Социального кодекса и положения части 1 ст. 6, части 2 ст. 7, части 1 ст. 8, части 4 ст. 14, частей 1−2, 4−6 и 7 ст. 39, ст. 40, положения второго предложения части 6 и части 8 ст. 46, также ст. 46^{4} Закона о семейных пособиях настолько, насколько это не противоречит настоящей статье.
[RT I, 31.03.2022, 1 – в силе с 01.04.2022]

(4) Родитель ребенка с ограниченными возможностями здоровья не имеет права на отпуск по уходу за ребенком, если родитель лишен попечительского права родителя или если оно ограничено, а также если родитель не выполняет обязанности воспитывать ребенка и заботиться о нем.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

(5) В год достижения ребенком с ограниченными возможностями здоровья 18-ти лет, отпуск по уходу за ребенком предоставляется независимо от того, наступает ли день рождения ребенка до или после отпуска по уходу за ребенком родителя ребенка с ограниченными возможностями здоровья.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

(6) Требование отпуска по уходу за ребенком у родителя ребенка с ограниченными возможностями здоровья теряет срок исковой давности по окончании календарного года, в который требование стало возможно обратить к взысканию.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

(7) Права на компенсацию за отпуск по уходу за ребенком родителя с ограниченными возможностями здоровья не имеет лицо, которому выплачивается родительское пособие на основании Закона о родительских пособиях.
[RT I, 22.10.2021, 2 – в силе с 01.04.2022]

Статья 64. Неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком

Оба родителя, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет, имеют право каждый календарный год получать до десяти дней неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.
[RT I, 06.07.2023, 6 – в силе с 01.01.2024]

(1) Срок давности по требованию неоплачиваемого отпуска по уходу за ребенком истекает по завершении календарного года, в который требование становится подлежащим взысканию.

Статья 65. Дополнительное право на родительский отпуск, на отпуск по уходу за ребенком, на неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком и на отпуск по уходу за ребенком родителя с ограниченными возможностями здоровья
[RT I, 30.06.2020, 11 – в силе с 01.04.2022]

(1) Опекун и родитель попечительской семьи имеет право получать предусмотренный в настоящем разделе родительский отпуск, отпуск по уходу за ребенком, неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком, а также отпуск по уходу за ребенком родителя ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

(2) Фактический попечитель ребенка имеет право получить родительский отпуск, предусмотренный статьей 62 настоящего закона.

(3) Супруг(а) родителя или зарегистрированный сожитель имеет право на получение отпуска по уходу за ребенком и на отпуск по уходу за ребенком родителя ребенка с ограниченными возможностями

здоровья, если один из родителей ребенка умер или не выполняет вытекающей из Закона о семье обязанности воспитывать ребенка и заботиться о нем или представляет Департаменту социального страхования письменное извещение об отказе от отпуска по уходу за ребенком. Супруг(а) родителя или зарегистрированный сожитель имеет право получить отпуск по уходу за ребенком в размере неиспользованных дней.
[RT I, 06.07.2023, 6 – в силе с 01.01.2024]

Статья 65[1]. Отпуск для ухода за совершеннолетним лицом с глубоким недугом

(1) Совершеннолетний работник вправе получить отпуск по уходу за совершеннолетним лицом с глубоким недугом (отпуск по уходу) в размере до пяти рабочих дней в календарном году, если в отношении совершеннолетнего лица с глубоким недугом он является:
1) родственником по прямой восходящей или нисходящей линии;
2) братом, сестрой, сводным братом или сводной сестрой;
3) супругом, супругой или зарегистрированным спутником или спутницей жизни;
4) опекуном;
5) назначенным попечителем в значении статьи 26 Закона о социальном обеспечении.

(2) Перечисленные в части 1 настоящей статьи лица, имеющие право на отпуск по уходу, вправе получить отпуск по уходу в размере в общей сложности пять рабочих дней в календарном году за одного совершеннолетнего лица с глубоким недугом. Отпуск по уходу вправе использовать одновременно только одно лицо.

(3) Отпуск по уходу оплачивается согласно минимальной ставке оплаты труда, установленной на основании части 5 статьи 29 настоящего Закона.

(4) Срок давности по требованию отпуска по уходу истекает по завершении календарного года, в который требование становится подлежащим взысканию.
[RT I, 26.06.2018, 3 – в силе с 01.07.2018]

Статья 66. Возмещение отпускных из государственного бюджета

(1) Часть отпускных, превышающая 28 календарных дней основного отпуска, предусмотренного статьями 56 и 57 настоящего Закона, возмещается в размере не более семи календарных дней из государственного бюджета.
[RT I, 30.06.2023, 1 – в силе с 01.07.2023]

(2) Отпускные за отпуск, предусмотренный статьей 651 настоящего закона возмещается из государственного бюджета.
[RT I, 30.06.2023, 1 – в силе с 01.07.2023]

(3) [Часть недействительна - RT I, 08.07.2016, 1 – в силе с 01.01.2017]

(4) Для возмещения из государственного бюджета отпускных, указанных в частях 1 и 2 настоящей статьи, работодатель подает ходатайство в Департамент социального страхования. [RT I, 28.12.2017, 7 – в силе с 01.03.2018]

(5) Ходатайство, указанное в части 4 настоящей статьи, подается относительно одного лица не позднее, чем в течение трех месяцев, считая с месяца использования лицом отпуска.
[RT I, 08.07.2016, 1 – в силе с 01.01.2017]

(6) Департамент социального страхования отказывается принимать к производству ходатайство после истечения срока, указанного в части 5 настоящей статьи.
[RT I, 08.07.2016, 1 – в силе с 01.01.2017]

(7) Департамент социального страхования применяет в отношении предусмотренной настоящей статьей социальной защиты положения Закона об общей части Социального кодекса.
[RT I, 08.07.2016, 1 – в силе с 01.01.2017]

(8) Порядок выплаты отпускных, возмещаемых из государственного бюджета, и перечень данных ходатайства о возмещении устанавливаются постановлением ответственного за сферу министра.
[RT I, 08.07.2016, 1 - в силе с 01.01.2017]

Статья 67. Учебный отпуск

(1) Работник имеет право получать учебный отпуск на условиях и в порядке, которые предусмотрены в Законе об обучении взрослых.

(2) Работник имеет право получать неоплачиваемый отпуск для сдачи вступительных экзаменов.

Статья 68. Предоставление основного отпуска

(1) Основной отпуск предоставляется за отработанное время.

(2) В период времени, служащий основанием для права предоставления отпуска, в дополнение к отработанному времени, включаются период временной нетрудоспособности, время отпуска (за исключением родительского отпуска и предоставленного по соглашению сторон неоплачиваемого отпуска), а также время, когда работник на основании закона имеет право отказаться от работы в случае, указанном в пункте 3 ст. 19 настоящего закона, и иное время, о котором договорились стороны.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

(3) Работник имеет право получить основной отпуск в полном объеме за каждый отработанный календарный год. Если в календарном году имеются периоды, которые не включаются в, указанное в части 2 настоящей статьи время, то основной отпуск предоставляется пропорционально времени, служащему основанием для права на предоставление отпуска.

(4) В календарный год поступления на работу основной отпуск за отрезок времени продолжительностью меньше календарного года рассчитывается пропорционально отработанному времени. Работник может потребовать отпуск, если он отработал у работодателя как минимум шесть месяцев.

(5) Основной отпуск следует использовать в течение календарного года. Основной отпуск предоставляется частями только по соглашению сторон. Не менее 14 календарных дней отпуска работник должен использовать подряд. Работодатель имеет право отказаться от деления основного отпуска на части продолжительностью менее 7 дней. Неиспользованная часть отпуска переносится на следующий календарный год.

(6) Срок давности по требованию основного отпуска наступает в течение одного года с момента окончания того календарного года, за который начисляется отпуск. Течение срока давности приостанавливается на то время, когда работник использует материнский отпуск, отцовский отпуск, отпуск усыновителя или родительский отпуск, а также в случае, когда работник находится на срочной или альтернативной службе.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

Статья 69. График отпусков

(1) Время основного отпуска устанавливает работодатель с учетом пожеланий работников, разумно сочетающихся с интересами предприятия работодателя.

(2) Работодатель составляет график отпусков на каждый календарный год и доводит его до сведения работника в течение первого квартала календарного года. В графике отпусков отмечается основной отпуск и неиспользованный отпуск. Если в графике отпусков указаны прочие предусмотренные законом отпуска, то они предоставляются согласно графику.

(3) Об использовании отпуска, не указанного в графике отпусков, работник предупреждает работодателя за 14 календарных дней в форме, позволяющей письменное воспроизведение.

(4) График отпусков может быть изменен по соглашению работодателя и работника.

(5) Работодатель имеет право прервать или отложить отпуск вследствие непредвиденной важной и настоятельной потребности в организации работы, прежде всего, для предотвращения возникновения ущерба. Работодатель возмещает работнику расходы, возникшие из-за прерывания или откладывания отпуска. Если отпуск был прерван или отложен, то работодатель обязан предоставить работнику часть отпуска, оставшуюся неиспользованной, непосредственно, после того, как отпадут обстоятельства, из-за которых использование отпуска было прервано или отложено, или в другое время по соглашению сторон.

(6) Работник имеет право прервать, отложить или досрочно прекратить отпуск по существенным причинам, исходящим из личности работника, прежде всего, вследствие временной нетрудоспособности, материнского отпуска или участия в забастовке. Работник имеет право потребовать часть отпуска, оставшуюся неиспользованной, непосредственно после того, как отпадут обстоятельства, препятствовавшие использованию отпуска, или в другое время, по соглашению сторон. Работник обязан при первой же возможности сообщить работодателю об обстоятельстве, препятствующем использованию отпуска.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

(7) Право требовать основной отпуск в подходящее время имеют:
1) женщина – непосредственно до и после материнского отпуска и другой родитель – в период материнского отпуска женщины;
[RT I, 06.07.2023, 6 – в силе с 01.01.2024]
2) родитель – непосредственно после родительского отпуска;
[RT I, 06.07.2023, 6 – в силе с 01.01.2024]
3) родитель, воспитывающий ребенка в возрасте до семи лет;
4) родитель, воспитывающий ребенка в возрасте от семи до десяти лет – во время школьных каникул ребенка;
5) несовершеннолетнее лицо, обязанное посещать школу – во время школьных каникул.

Статья 70. Отпускные

(1) Работник имеет право получать отпускные, начисленные на основании части 8 статьи 29 настоящего Закона.

(2) Отпускные выплачиваются не позднее предпоследнего календарного рабочего дня перед началом отпуска, если работодатель и работник не оговорили иное. Соглашение, на основании которого отпускные выплачиваются позднее дня выплаты заработной платы, следующего за использованием отпуска, является ничтожным.
[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(3) Соглашение о компенсации отпуска деньгами или иными благами в период действия трудового договора является ничтожным.

Статья 71. Компенсация неиспользованного отпуска

По прекращении трудового договора работодатель обязан компенсировать работнику деньгами неиспользованный основной отпуск, срок давности по которому не истек.

Глава 4

ОГРАНИЧЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

Статья 72. Ответственность работника

Если работник нарушил обязанность, вытекающую из трудового договора, то работодатель может использовать средства правовой защиты, предусмотренные Обязательственно-правовым законом, лишь в том случае, если работник виновен в нарушении. При оценке меры прилежания работника исходят из положений статьи 16 настоящего Закона.

Статья 73. Особенность понижения вознаграждения за труд

(1) Работодатель может понизить вознаграждение за труд на условиях, предусмотренных в статье 112 Обязательственно-правового закона, лишь в том случае, если работник нарушил ясное и своевременное указание работодателя относительно результатов работы, а дача указания была разумной с учетом цели исполнения трудовых заданий, предусмотренных в трудовом договоре, вероятности достижения ожидаемого результата, а также зависимости исполнения обязанности от обязанностей работодателя и других работников.

(2) Понижение вознаграждения за труд является ничтожным, если работодатель не использует право понижения вознаграждения за труд немедленно после приемки ненадлежащей работы.

(3) При понижении вознаграждения за труд работодатель должен учитывать положения статьи 132 Кодекса об исполнительном производстве об обращении взыскания.

Статья 74. Особенность возмещения вреда

(1) Если работник умышленно нарушил трудовой договор, то он несет ответственность за весь ущерб, причиненный работодателю вследствие нарушения.

(2) Если работник нарушил трудовой договор в связи с небрежностью, то он несет ответственность за причиненный работодателю вред в том объеме, при установлении которого учитываются трудовые задания работника, степень вины, данные работнику указания, условия труда, вытекающие из характера работы риски, продолжительность работы у работодателя и прежнее поведение, вознаграждение за труд работника, а также разумно предполагаемые возможности работодателя по предотвращению или страхованию вреда. Возмещение уменьшается на размер вреда, возникшего в результате типичного риска возникновения вреда, связанного с деятельностью работодателя.

(3) Если работник без существенной причины не приступает к работе или уходит с работы без предупреждения, то в случае отказа от договора по этой причине работодатель имеет право потребовать возмещения вреда. Предполагается, что размер вреда соответствует одному среднемесячному вознаграждению за труд работника. Если установленное в настоящей части требование не заканчивается зачетом, то работодатель должен представить его в течение 20 рабочих дней после невыхода работника на работу или ухода с работы.

(4) Срок давности по требованию работодателя к работнику о возмещении вреда, возникшего при исполнении трудовых заданий, истекает в течение 12 месяцев с того момента, когда работодатель узнал, либо должен был узнать о возникновении ущерба и лице, обязанном его возместить, но не позднее чем через три года после возникновения вреда.

(5) Возмещения указанного в настоящей статье вреда работодателю, может потребовать и кредитор работодателя, если он не может удовлетворить свои требования за счет имущества работодателя. При объявлении о банкротстве работодателя требование от имени работодателя

может предъявлять только управляющий имуществом банкрота.

(6) Кредитор или управляющий имуществом банкрота имеет право предъявить требование, указанное в части 5 настоящей статьи, и в том случае, если работодатель отказался от требования к работнику или заключил с ним компромиссное соглашение или иным образом ограничил требование или его предъявление по соглашению с работником или сократил срок давности.

(7) При возмещении вреда работодатель не может основываться на статье 138 Обязательственно-правового закона.

Статья 75. Соглашение о материальной ответственности

(1) По соглашению о материальной ответственности работник берет на себя не зависящую от вины ответственность за сохранность имущества, переданного ему для исполнения трудовых заданий.

(2) Соглашение о материальной ответственности действует лишь в том случае, если:
1) оно заключено в письменной форме;
2) оно очевидным для работника образом и разумно ограничено с пространственной, временной и предметной точки зрения;
3) доступ к имуществу, доверенному работнику, имеется только у работника или определенного круга работников;
4) был оговорен верхний предел ответственности в денежном выражении;
5) работодатель выплачивает работнику разумную компенсацию с учетом верхнего предела ответственности.

Статья 76. Ответственность работника за вред, причиненный третьим лицам

(1) Если работник несет ответственность за вред, причиненный третьим лицам в ходе исполнения трудовых заданий, то работодатель должен освободить работника от обязанности возмещения ущерба и несения необходимых судебных расходов и сам выполнить эти обязанности.

(2) Работодатель может потребовать от работника возмещения вреда, указанного в части 1, на основании статьи 74 настоящего Закона.

(3) Если работодатель договором исключил обязанность перед третьим лицом по возмещению вреда, причиненного третьему лицу в ходе своей хозяйственной деятельности, или ограничил свою ответственность, или если его ответственность исключена или ограничена на основании закона, то исключение или ограничение действует в том же объеме в отношении тех работников работодателя, которые нанесли ущерб третьему лицу в ходе хозяйственной деятельности работодателя.

(4) Положения частей 1–3 настоящей статьи не исключают и не ограничивают ответственность работника за вред, умышленно причиненный третьему лицу.

Статья 77. Неустойка при отказе приступить к работе или при самовольном уходе с работы

(1) Работодатель и работник могут договориться в форме, позволяющей письменное воспроизведение, о неустойке при виновном нарушении трудового договора работником в случае отказа приступить к работе или ухода с работы, если это делается с целью прекращения трудовых отношений.

(2) Положения статьи не исключают требование о возмещении дополнительного вреда, возникшего из-за нарушения обязанности, на основании части 3 статьи 74 настоящего Закона в

части, не покрытой неустойкой.

Статья 78. Особенности производства зачета

(1) С согласия работника, данного в позволяющей письменное воспроизведение форме, работодатель может во внесудебном порядке произвести зачет своих требований с требованием работника по вознаграждению за труд, если законом не предусмотрено иное.

(2) Согласие, данное до возникновения права на зачет, является ничтожным, за исключением случая, когда согласие дано на зачет суммы, превышающей оговоренный лимит расходов, совершаемых работником за счет работодателя.

(3) Без указанного в части 1 настоящей статьи согласия работодатель может удержать из вознаграждения за труд работника выплаченный работнику аванс, который работник должен вернуть работодателю, а также плату за неотработанный основной отпуск при окончании трудового договора.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(4) При зачете работодатель должен учитывать положения статьи 132 Кодекса об исполнительном производстве об обращении взыскания.

Глава 5
ПРЕКРАЩЕНИЕ И ПЕРЕХОД ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Раздел 1
Основания и последствия прекращения трудового договора Статья 79. Расторжение трудового договора по соглашению

Стороны могут в любое время расторгнуть по соглашению как срочный, так и бессрочный трудовой договор.

Статья 80. Прекращение трудового договора по истечении срока

(1) Срочный трудовой договор прекращается по истечении срока.

(2) Если заключение срочного трудового договора противоречило закону или коллективному договору, то договор считается бессрочным с самого начала.

(3) Если работник продолжает выполнение работы после истечения срока договора, то договор считается бессрочным, за исключением случая, когда работодатель выразил иную волю в течение пяти рабочих дней с того момента, когда он узнал или должен был узнать о том, что работник продолжает исполнение трудового договора.

Статья 81. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника

Трудовой договор прекращается в связи со смертью работника. **Статья 82. Запрет на отступление от трудового договора** Отступление от трудового договора запрещается.

Статья 83. Прекращение трудового договора отказом

Работодатель и работник имеют право отказаться от трудового договора только на основаниях, предусмотренных настоящим законом.

Статья 84. Возможность взыскания требований при прекращения трудового договора

(1) С прекращением трудового договора все вытекающие из трудовых отношений требования становятся подлежащими взысканию.

(2) Срок, в который становится подлежащим взысканию вознаграждение, уплачиваемое со сделок, полностью или частично исполняемых после прекращения трудового договора, можно отложить письменным соглашением, но не более чем на шесть месяцев.

(3) В случае сделок, исполняемых по частям, становление подлежащим взысканию может быть отложено не более чем на один год.

(4) В случае договоров страхования и сделок, исполнение которых требует более полугода, к становление подлежащим взысканию можно отложить не более чем на два года.

Раздел 2 Отказ

Подраздел 1. Способы отказа Статья 85. Отказ от трудового договора в обычном порядке

(1) Работник может в любое время отказаться от бессрочного трудового договора в обычном порядке.

(2) Работник не может в обычном порядке отказаться от срочного трудового договора, за исключением отказа от трудового договора, заключенного на время замещения работника.

(3) Предполагается, что отказ совершается в обычном порядке, если работник не докажет, что отказ является чрезвычайным.

(4) Если у работника нет основания для отказа от бессрочного трудового договора в чрезвычайном порядке, то отказ считается отказом в обычном порядке со сроком предуведомления, предусмотренным в законе.

(5) Работодатель не может отказаться от трудового договора в обычном порядке.

Статья 86. Отказ от трудового договора во время испытательного срока

(1) Работодатель и работник могут отказаться от срочного и бессрочного трудового договора в течение испытательного срока.
[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(2) [Недействительно - RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(3) [Недействительно - RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(4) Работодатель не может отказаться от трудового договора по причине, противоречащей цели испытательного срока.

Статья 87. Отказ от трудового договора в чрезвычайном порядке

От трудового договора можно отказаться в чрезвычайном порядке только по уважительной причине, предусмотренной настоящим законом с соблюдением сроков предуведомления, предусмотренных настоящим законом.

Статья 88. Отказ работодателя от трудового договора в чрезвычайном порядке по причине, обусловленной работником

(1) Работодатель может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке по уважительной причине, исходящей от работника, вследствие которой, соблюдая интересы обеих сторон, нельзя предполагать продолжение трудовых отношений, прежде всего, если работник:
1) долгое время не справлялся с выполнением рабочих задач в связи с состоянием здоровья, что не позволяет продолжать трудовые отношения (далее - *снижение трудоспособности в связи с состоянием здоровья*), за исключением случая работы на основании больничного листа. Снижение трудоспособности в связи с состоянием здоровья предполагается, если состояние здоровья работника не позволяет выполнять рабочие задачи в течение четырех месяцев;
[RT I, 02.05.2024, 3 – в силе с 15.05.2024]
2) долгое время не справлялся с выполнением трудовых заданий вследствие недостаточной квалификации, непригодности или неприспособленности к рабочему месту, что не позволяет продолжать трудовые отношения (снижение трудоспособности);
3) несмотря на предупреждение, игнорировал разумные распоряжения работодателя или нарушал трудовые обязанности;
4) несмотря на предупреждение работодателя, находился на работе в состоянии опьянения;
5) совершил кражу, обман или иное деяние, что стало причиной утраты доверия к нему со стороны работодателя;
6) вызвал недоверие третьего лица к работодателю;
7) виновно и в существенной мере причинил ущерб имуществу работодателя или создал опасность возникновения вреда;
8) нарушил обязанность сохранения тайны или ограничения конкуренции.

(2) До отказа от трудового договора, прежде всего, на основании, указанном в пунктах 1 и 2 части 1 настоящей статьи, работодатель должен, по возможности, предложить работнику другую работу. Работодатель предлагает работнику другую работу, в том числе организует, при необходимости, дополнительное обучение работника, приспосабливает рабочее место и меняет условия труда работника, если изменения не причиняют непропорционально больших расходов для работодателя и если, с учетом обстоятельств, можно разумно предполагать предложение другой работы.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(3) Работодатель может отказаться от трудового договора вследствие нарушения обязанностей работником или снижения его трудоспособности, если отказу предшествовало предупреждение работодателя. Предварительное предупреждение не требуется как предпосылка для отказа, если работник не может ожидать этого от работодателя согласно принципу добросовестности, вследствие особой тяжести нарушения обязанности или по иной причине.

(4) Работодатель может отказаться от трудового договора только в течение разумного времени после того, как он узнал или должен был узнать об обстоятельстве, ставшим основанием для отказа.

Статья 89. Отказ работодателя от трудового договора в чрезвычайном порядке по экономическим причинам

(1) Работодатель может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке, если продолжение трудовых отношений на оговоренных условиях становится невозможным вследствие уменьшения объема работы, реорганизации работы или в ином случае прекращения работы (сокращение).

(2) Сокращение также является отказом от трудового договора в чрезвычайном порядке:

1) при прекращении деятельности работодателя;
2) при объявлении банкротства работодателя или прекращении производства по делу о банкротстве, без объявления банкротства вследствие угасания.

(3) До отказа от трудового договора в связи с сокращением работодатель должен по возможности предложить работнику другую работу, за исключением случаев, указанных в части 2 настоящей статьи. Работодатель, при необходимости, организует дополнительное обучение работника или меняет условия труда работника, если изменения не влекут для него непропорционально больших расходов.

(4) При отказе от трудового договора работодатель должен учитывать принцип равного обращения.

(5) При отказе от трудового договора в связи с сокращением, за исключением случаев, указанных в части 2 настоящей статьи, преимущественное право остаться на работе имеет представитель работников и работник, воспитывающий ребенка в возрасте до трех лет.

Статья 90. Коллективный отказ от трудовых договоров

(1) Коллективный отказ от трудовых договоров является отказом от трудового договора в связи с сокращением в течение 30 календарных дней, как минимум:
1) 5 работников на предприятии, на котором в среднем работает до 19 работников;
2) 10 работников на предприятии, на котором в среднем работает 20–99 работников;
3) 10 процентами работников на предприятии, на котором в среднем работает 100–299 работников;
4) 30 работников на предприятии, на котором в среднем работает как минимум 300 работников.

(2) При определении численности работников применяется часть 2 статьи 18 Закона о доверенном лице работников.

Статья 91. Отказ работника от трудового договора в чрезвычайном порядке

(1) Работник может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке по уважительной причине, прежде всего, если с учетом всех обстоятельств и интересов обеих сторон нельзя разумно требовать продолжения договора.

(2) Работник может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке вследствие существенного нарушения обязанности работодателем, прежде всего, если:
1) работодатель обращался с работником недостойно или угрожал этим, либо позволял делать это другим сотрудникам или третьим лицам;
2) работодатель существенно задержал выплату вознаграждения за труд;
3) продолжение работы связано с реальной опасностью для жизни, здоровья, нравственности или доброго имени работника.

(3) Работник может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке по причине, исходящей от личности работника, прежде всего, если состояние здоровья или семейные обязанности работника не позволяют ему выполнять оговоренную работу, и работодатель не предоставляет ему подходящую работу.

(4) Работник может отказаться от трудового договора только в течение разумного времени после того, как он узнал, либо должен был узнать об обстоятельстве, являющемся основанием для отказа.

Статья 92. Ограничения отказа

(1) Работодатель не может отказаться от трудового договора по причине того, что:

1) работница беременна или имеет право получить материнский отпуск;
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

2) работник выполняет важные семейные обязанности, в том числе использует установленный частями 60–65^1 настоящего закона отпуск или находится на установленном Законом о медицинском страховании листе нетрудоспособности по уходу;
[RT I, 22.10.2021, 2 – в силе с 01.04.2022]

3) работник в течение короткого времени не справляется с выполнением трудовых заданий по состоянию здоровья;

4) работник представляет других работников на основании, предусмотренном законом;

5) работник, работающий на условиях полного рабочего времени, не желает продолжать работу на условиях неполного рабочего времени, или работник, работающий на условиях неполного рабочего времени, не желает продолжать работу на условиях полного рабочего времени;

6) работник проходит срочную, альтернативную или резервную службу.
[RT I, 10.07.2012, 2 – в силе с 01.04.2013]

7) работник требовал гибких условий труда, установленных Законом о гендерном равноправии или установленных частью 1 ст. 18^1 настоящего закона подходящих условий труда.
[RT I, 30.04.2022, 3 – в силе с 01.08.2022]

8) работник ходатайствовал о представлении данных, установленных частью 1 или 4 ст. 5 настоящего закона.
[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

(2) Если работодатель не докажет, что он отказался от трудового договора на установленном настоящим законом разрешенном основании, то считается, что отказ от трудового договора был произведен по причине, указанной в пункте 1 или 2 настоящей статьи в следующих случаях:

1) работница беременна или воспитывает ребенка до трех лет;

2) работник в течение года до расторжения трудовых отношений ходатайствовал или использовал отпуск, предусмотренный ст. 60, 61 и ст. 63–65^1 настоящего закона;

3) работник в течение года до расторжения трудовых отношений находился на листе нетрудоспособности по уходу, предусмотренному Законом о медицинском страховании.
[RT I, 22.10.2021, 2 – в силе с 01.04.2022]

(3) Если работодатель отказывается от трудового договора с представителем работников в период действия его полномочий или в течение одного года после прекращения полномочий, то считается, что отказ от трудового договора был произведен по причине, указанной в пункте 4 части 1 настоящей статьи, если работодатель не докажет, что он отказался от трудового договора на основании, разрешенном настоящим законом.

(4) Если работодатель не докажет, что он отказался от трудового договора на установленных настоящим законом разрешенных основаниях, то считается, что отказ от трудового договора был произведен по указанной в пункте 8 части 1 настоящей статьи причине, если работник, до отказа от трудовых отношений, требовал данных об условиях труда.

[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]

Статья 93. Особенность отказа от трудового договора с беременной или лицом, воспитывающим маленького ребенка

(1) Работодатель не может по причине сокращения отказаться от трудового договора с беременной или женщиной, имеющей право на материнский отпуск, либо лицом, использующим отцовский отпуск, отпуск усыновителя или родительский отпуск, за исключением случаев прекращения деятельности работодателя или объявлении банкротства работодателя, когда

деятельность работодателя прекращается, или при прекращении производства по делу о банкротстве, без объявления банкротства, по причине угасания.

(2) Работодатель не может в связи с уменьшением трудоспособности работника отказаться от трудового договора с беременной или с женщиной, имеющей право на материнский отпуск.'

(3) Положения частей 1 и 2 настоящей статьи применяются лишь в том случае, если работница проинформировала работодателя о своей беременности, о праве на материнский отпуск, отцовский отпуск, отпуск усыновителя или на родительский отпуск до получения заявления об отказе или в течение 14 календарных дней после этого. По требованию работодателя работница должна представить справку от врача или акушерки, подтверждающую беременнсь или договор родителя попечительской семьи.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

Статья 94. Особенность отказа от трудового договора с представителем работников

(1) До отказа от трудового договора с представителем работников работодатель должен запросить мнение об отказе от трудового договора у профсоюза или у работников, выбравших работника для представительства.

(2) Работники, выбравшие работника для представительства, или профсоюз должны предоставить мнение в течение десяти рабочих дней со дня, когда был задан вопрос. Работодатель должен в разумной мере учитывать мнение работников. Работодатель должен обосновать, почему он не учел мнение работников.

Подраздел 2.
Порядок отказа

Статья 95. Заявление об отказе

(1) Отказ от трудового договора может быть произведен заявлением в позволяющей письменное воспроизведение форме. Заявление об отказе, сделанное с нарушением формальных требований, либо условное заявление об отказе являются ничтожными.

(2) Работодатель должен обосновать отказ. Работник должен обосновать отказ в чрезвычайном порядке. Отказ должен быть обоснован в позволяющей письменное воспроизведение форме.

(3) Нарушение обязанности, указанной в части 2 настоящей статьи, не влияет на действительность отказа, если нарушившая обязанность сторона должна возместить другой стороне возникший из-за этого вред.

Статья 96. Предупреждение об отказе вследствие невыполнения цели испытательного срока

От трудового договора можно отказаться в течение испытательного срока при предупреждении не менее чем за 15 календарных дней.

Статья 97. Сроки предупреждения об отказе, предусмотренные для работодателя

(1) Работодатель может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке с соблюдением сроков предупреждения, предусмотренных в части 2 настоящей статьи.

(2) Работодатель должен предупредить работника об отказе в чрезвычайном порядке, если продолжительность трудовых отношений работника у работодателя составляет:
1) менее одного рабочего года – не менее чем за 15 календарных дней;
2) от одного до пяти рабочих лет – не менее чем за 30 календарных дней;

3) от пяти до десяти рабочих лет – не менее чем за 60 календарных дней;
4) десять и более рабочих лет – не менее чем за 90 календарных дней.

(3) На основании, указанном в части 1 статьи 88 настоящего закона, за исключением указанного в пункте 1 этой части основания, работодатель может отказаться от трудового договора без соблюдения срока предупреждения, если с учетом всех обстоятельств и интереса обеих сторон нельзя разумно требовать продолжения договора до завершения оговоренного срока или срока предупреждения.
[RT I, 02.05.2024, 3 – в силе с 15.05.2024]

(4) Коллективным договором можно предусмотреть сроки предупреждения, отличающиеся от предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

Статья 98. Сроки предупреждения об отказе работника

(1) Работник должен предупреждать работодателя об отказе в обычном порядке не менее чем за 30 календарных дней.

(2) Работник не должен предупреждать работодателя об отказе в чрезвычайном порядке, если с учетом всех обстоятельств и интереса обеих сторон нельзя разумно требовать продолжения договора до завершения оговоренного срока или срока предупреждения.

Статья 99. Обязанность предоставления свободного времени

Если работодатель отказывается от трудового договора в чрезвычайном порядке, то в течение срока предупреждения об отказе он предоставляет работнику в разумном объеме свободное время для поиска новой работы.

Статья 100. Возмещение при отказе

(1) При отказе от трудового договора вследствие сокращения работодатель выплачивает работнику возмещение в размере одного среднемесячного вознаграждения за трудработника.

(2) При отказе от трудового договора вследствие сокращения работник имеет правополучить страховое возмещение по сокращению на условиях и в порядке, которые предусмотрены Законом о страховании от безработицы.

(3) При отказе от срочного трудового договора по экономическим причинам, за исключением причины, указанной в пункте 2 части 2 статьи 89 настоящего Закона, работодатель выплачивает работнику возмещение в размере, соответствующем вознаграждению за труд, которое работник имел бы право получить до наступления срока трудового договора. Возмещение не выплачивается, если отказ от трудового договора производится вследствие действия непреодолимой силы.

(4) Если работник отказывается от трудового договора в чрезвычайном порядке по той причине, что работодатель существенно нарушил договор, то работодатель выплачивает работнику возмещение в размере среднего вознаграждения за труд работника за три месяца. К возмещению не применяются положения главы 7 Закона об обязательственном праве. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер возмещения, учитывая обстоятельства отказа от трудового договора. Размер возмещения не разрешено уменьшать на сумму выплачиваемых государством лицу возмещений и пособий.
[RT I, 07.03.2023, 5 – в силе с 17.03.2023]

(5) Если работодатель или работник предупреждает об отказе за меньший срок, чем

предусмотрено законом или оговорено в коллективном договоре, то работник или работодатель имеет право получить среднюю плату за рабочий день за каждый меньше предуведомленный об отказе от трудового договора рабочий день.
[RT I, 07.03.2023, 5 – в силе с 17.03.2023]

Статья 101. Информирование и консультирование работников при коллективном отказе от трудовых договоров

(1) Перед принятием решения о коллективном отказе работодатель должен заблаговременно проконсультироваться с доверенным лицом или, при его отсутствии, с работниками, с целью прийти к соглашению по предотвращению планируемых отказов или о снижении их количества, а также о смягчении последствий отказов, в том числе об оказании помощи сокращаемым работникам в поиске работы или переобучении.

(2) Чтобы доверенное лицо смогло вносить предложения при консультировании, работодатель должен заблаговременно предоставить доверенному лицу или, при его отсутствии, работникам всю необходимую информацию о планируемом коллективном отказе. Работодатель должен представить, как минимум, следующие данные в позволяющей письменное воспроизведение форме:
1) причины коллективного отказа;
2) количество и наименования должностей работников у работодателя;
3) количество работников, наименования должностей и критерии выбора тех работников, от трудовых договоров с которыми планируется отказаться;
4) период времени, в течение которого планируется отказаться от трудовых договоров;
5) способ исчисления возмещения, выплачиваемого работникам в дополнение к компенсациям, предусмотренным в законе или коллективном договоре.

(3) Работодатель отправляет копию данных, указанных в части 2 настоящей статьи, в Эстонскую Кассу по безработице одновременно с представлением данных доверенному лицу или, в его отсутствие, работникам.
[RT I 2009, 11, 67 – в силе с 01.07.2009]

(4) При консультировании доверенное лицо или, при его отсутствии, работники имеют право встречаться с представителями работодателя и вносить предложения в порядке и в срок, которые предусмотрены частью 3 статьи 113 настоящего Закона.

Статья 102. Информирование Эстонской Кассы по безработице о коллективном отказе
[RT I 2009, 11, 67 – в силе с 01.07.2009]

(1) После консультирования работодатель в позволяющей письменное воспроизведение форме представляет в Эстонскую Кассу по безработице данные, указанные в части 2 статьи 101 настоящего Закона, и данные о консультировании.

(2) Работодатель отправляет копию данных, указанных в части 1 настоящей статьи, доверенному лицу или, в его отсутствие, работникам, одновременно с представлением данных в Эстонскую Кассу по безработице.

(3) Доверенное лицо может представить в Эстонскую Кассу по безработице свое мнение о коллективном отказе от трудовых договоров в течение семи календарных дней с момента получения копии данных, указанных в части 2 настоящей статьи.
[RT I 2009, 11, 67 – в силе с 01.07.2009]

Статья 103. Срок коллективного отказа

(1) Работодатель может отказаться от трудовых договоров после консультирования и информирования Эстонской Кассы по безработице согласно положениям части 1 статьи 102 настоящего Закона.

(2) Коллективный отказ от трудовых договоров вступает в силу по истечении срока предупреждения об отказе, но не ранее чем по истечении 30 календарных дней с того момента, когда Эстонская Касса по безработице получит данные, указанные в части 1 статьи 102 настоящего Закона. В течение срока, указанного в настоящей статье, Эстонская Касса по безработице ищет решения проблем занятости, связанных с коллективным отказом от трудовых договоров.

(3) Эстонская Касса по безработице имеет право сократить срок, указанный в части 2 настоящей статьи, если проблемы занятости можно решить в течение более короткоговремени.

(4) Эстонская Касса по безработице может продлить срок, указанный в части 2 настоящей статьи, до 60 календарных дней, если считает, что не может в течение 30 календарных дней решить проблемы занятости, связанные с коллективным отказом.

(5) Эстонская Касса по безработице в позволяющей письменное воспроизведение форме доводит до сведения работодателя решение об изменении указанного в части 2 настоящей статьи срока в течение 14 календарных дней после получения данных, указанных в части 1 статьи 102 настоящего Закона.

(6) Срок вступления в силу отказа, предусмотренный в настоящей статье, не применяется, если коллективный отказ от трудовых договоров производится в связи с прекращением деятельности предприятия на основании вступившего в силу решения суда.
[RT I 2009, 11, 67 – в силе с 01.07.2009]

Подраздел 3
Ничтожность отказа и его оспаривание

Статья 104. Ничтожность отказа

(1) Отказ от трудового договора, произведенное без вытекающего из закона основания или не соответствующее требованиям закона, является ничтожным.

(2) Отказ в трудовом договоре беременной или работнице, имеющей право на материнский отпуск, является ничтожным и в том случае, если женщиной, по независящим от нее причинам, не соблюден срок, указанный в части 3 статьи 93 настоящего закона.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

Статья 105. Использование ничтожности отказа в качестве основания

(1) В течение 30 календарных дней со дня получения заявления об отказе необходимо подать иск в суд или заявление в комиссию по трудовым спорам для установления ничтожности отказа.

(2) Если иск или заявление не будут представлены в течение срока, либо если срок подачи иска или заявления не будет восстановлен, то отказ является действительным с самого начала, и договор считается расторгнутым со дня срока, указанного в заявлении об отказе.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

Статья 106. Оспаривание отказа работодателя в связи с противоречием принципу

добросовестности

В течение 30 календарных дней со дня получения заявления об отказе работник может подать иск в суд или заявление в комиссию по трудовым спорам для оспаривания

действующего отказа в связи с противоречием принципу добросовестности, за исключением случая, когда работодатель отказался от договора вследствие нарушения трудового договора работником.

Статья 107. Расторжение трудового договора в суде или в комиссии по трудовым спорам

(1) Если суд или комиссия по трудовым спорам установит, что отказ от трудового договора является ничтожным вследствие отсутствия основания, вытекающего из закона, или несоответствия требованиям закона, либо трудовой договор был аннулирован вследствие противоречия принципу добросовестности, то считается, что договор не был прекращен отказом.

(2) В случае, указанном в части 1 настоящей статьи, суд или комиссия по трудовым спорам расторгает трудовой договор по ходатайству работодателя или работника с того момента, когда он был бы расторгнут в случае действительности отказа.

(3) Суд или комиссия по трудовым спорам не удовлетворяет ходатайство работодателя, предусмотренное частью 2 настоящей статьи, если в момент отказа работница была беременна или имела право на материнский отпуск, либо если работник был избран представителем работников, за исключением случая, когда с учетом интересов обеих сторон это разумно невозможно.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.04.2022]

Статья 108. Возмещение вреда в случае продолжения трудовых отношений

При противоправном расторжении трудового договора, если трудовые отношения продолжаются, то работник имеет право потребовать возмещения вреда, прежде всего неполученное вознаграждение за труд. Из возмещения можно вычесть ту часть, которую работник приобрел путем другого использования своей рабочей силы.

Статья 109. Возмещение в случае прекращения трудовых отношений в суде или в комиссии по трудовым спорам

(1) Если суд или комиссия по трудовым спорам прекратит трудовой договор в случае, указанном в части 2 статьи 107 настоящего Закона, то работодатель выплачивает работнику возмещение в размере среднемесячного вознаграждения за труд за три месяца. К возмещению не применяются положения главы 7 Закона об обязательственном праве. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер возмещения, учитывая обстоятельства отказа от трудового договора. Размер возмещения не разрешено уменьшать на сумму выплачиваемых государством лицу возмещений и пособий.
[RT I, 07.03.2023, 5 – в силе с 17.03.2023]

(2) Если суд или комиссия по трудовым спорам в случае, указанном в части 2 статьи 107 настоящего Закона, прекратит трудовой договор с беременной или работницей, имеющей право на материнский отпуск, либо с работником, выбранным представителем работников, то работодатель выплачивает работнику возмещение в размере среднемесячного вознаграждения за труд за 12 месяцев. К возмещению не применяются положения главы 7 Закона об обязательственном праве. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер возмещения, учитывая обстоятельства отказа от трудового договора. Размер возмещения не разрешено уменьшать на сумму выплачиваемых государством лицу возмещений и пособий.

[RT I, 07.03.2023, 5 – в силе с 17.03.2023]

(3) Если работнику назначено возмещение, указанное в частях 1 и 2 настоящей статьи, то работник не имеет права потребовать вознаграждения за труд, на получение которого он имел бы право при продолжении трудовых отношений до вступления в силу решения органа, рассматривающего трудовые споры.

(4) В случае противоправного отказа работника от трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника разумного возмещения.

Статья 110. Особенность истечения срока давности по требованиям работника

Если работник своевременно подал иск или заявление на установление ничтожности отказа от трудового договора, то срок давности по требованиям работника, которые становятся подлежащими взысканию во время спора и зависят от результата спора, не истекает до тех пор, пока не пройдет три месяца со дня вступления в силу решения, вынесенного по поводу спора.

Раздел 3
Переход трудового договора

Статья 111. Действительность трудового договора в случае смерти работодателя

(1) В случае смерти работодателя–физического лица трудовой договор переходит к наследникам работодателя.

(2) В случае, указанном в части 1 настоящей статьи, работник может отказаться от срочного и бессрочного трудового договора в течение двух недель со дня, когда он узнал, либо должен был узнать о переходе трудового договора, уведомив об этом за 30 календарных дней. Наследник работодателя может отказаться от срочного и бессрочного в течение двух недель со дня, когда он узнал, либо должен был узнать о переходе трудового договора, соблюдая срок предуведомления, указанный в части 2 статьи 97 настоящего Закона. Это не ограничивает отказ от трудового договора на ином основании.

(3) Трудовой договор прекращается со смертью работодателя–физического лица, если трудовой договор был заключен с существенным учетом личности работодателя.

Статья 112. Действительность трудового договора при переходе предприятия

(1) Трудовые договоры переходят в неизменном виде к приобретателю предприятия согласно Обязательственно-правовому закону, если предприятие продолжит ту же или аналогичную хозяйственную деятельность.

(2) Ограничения, предусмотренные в статье 181 Обязательственно-правового закона, не применяются при переходе трудовых договоров.

(3) Лицу, передающему предприятие, и приобретателю предприятия запрещается отказываться от трудовых договоров вследствие перехода предприятия.

(4) Части 1 и 3 настоящей статьи не применяются при объявлении банкротства работодателя.

Статья 113. Информирование и консультирование при переходе предприятия

(1) Передающее предприятие лицо и приобретатель предприятия заблаговременно, но не позднее,

чем за один месяц до перехода предприятия, представляют в позволяющей письменное воспроизведение форме доверенному лицу или, при их отсутствии, работникам уведомление, которое содержит как минимум следующие данные:
1) планируемая дата перехода предприятия;
2) причины перехода предприятия;
3) правовые, экономические и социальные последствия перехода предприятия для работников;
4) меры, планируемые в отношении работников.

(2) Если лицо, передающее предприятие, или приобретатель предприятия намеревается вследствие перехода предприятия к другому собственнику внести изменения, влияющие на положение работников, то они консультируются с доверенным лицом или, при его отсутствии, с работниками с целью прийти к соглашению по планируемым мерам.

(3) При консультировании доверенное лицо или, при его отсутствии, работники имеют право встретиться с представителями лица, передающего предприятие, или приобретателя предприятия, в том числе с членами руководящих органов, и представить в форме, позволяющей письменное воспроизведение, предложения о планируемых в отношении работников мерах как минимум в течение 15 дней после представления уведомления, указанного в части 1 настоящей статьи, если не будет оговорен более длительный срок. Лицо, передающее предприятие, и приобретатель предприятия обязаны обосновать, почему предложения не были учтены.

Глава 6
РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, ГОСУДАРСТВЕННЫЙ И АДМИНИСТРАТИВНЫЙ НАДЗОР
[RT I, 07.12.2016, 1 – в силе с 17.12.2016]

Статья 114. Разрешение споров

Споры, вытекающие из трудового договора, решаются на условиях и в порядке, предусмотренных настоящим Законом и Законом о разрешении трудовых споров. [RT I, 04.07.2017, 3 – в силе с 01.01.2018]

Статья 115. Государственный и административный надзор
[RT I, 07.12.2016, 1 – в силе с 17.12.2016]

(1) Государственный и административный надзор за исполнением требований, предусмотренных частями 1-4 статьи 5, статьей 7, частями 1–3, а также 8 и 9 ст. 8, пунктами 9 - 10 части 2 статьи 28, частями 3 и 6 статьи 29, частью 1 ст. 33, статьей 43 и 43^1, частями 1-3 и 6 ст. 43^2, частями 2 и 3 и 5–7 статьи 44; статьей 45, частями 1–3 и 5 статьи 46; частями 2 и 3 статьи 47, частями 1 и 2^1 статьи 48, статьями 49–53, частями 1–3 статьи 101, частями 1 и 2 статьи 102, а также частями 1 и 2 статьи 113 настоящего Закона, осуществляет Инспекция труда.
[RT I, 14.12.2022, 2 – в силе с 24.12.2022]

(2) Инспекция труда в целях осуществления государственного надзора, установленного в настоящем Законе, может применять специальные меры государственного надзора, предусмотренные статьями 30, 31, 32, 49, 50 и 51 Закона об охране правопорядка, на основании и в порядке, установленном Законом об охране правопорядка.
[RT I, 07.12.2016, 1 – в силе с 17.12.2016]

Статья 116. [Статья недействительна - RT I, 07.12.2016, 1 – в силе с 17.12.2016]

Глава 7
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Статья 117. Непредставление работнику данных трудового договора

[RT I, 09.07.2020, 1 – в силе с 30.07.2020]

(1) Непредставление указанных в части 1 статьи 5 настоящего закона данных работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение соответствующей обязанности, наказывается денежным штрафом до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 118. Заключение трудового договора с несовершеннолетним для выполнения противопоказанной ему работы или его допуск к такой работе

(1) Заключение работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение соответствующей обязанности, трудового договора с несовершеннолетним или допуск несовершеннолетнего к работе с нарушением требований, предусмотренных статьей 7 настоящего закона, наказывается денежным штрафом в размере до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 119. Заключение трудового договора с несовершеннолетним без согласия законного представителя и инспектора труда
[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 01.07.2017]

(1) Заключение работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение соответствующей обязанности, трудового договора с несовершеннолетним без согласия его законного представителя и допуск к работе без разрешения инспектора труда, наказывается денежным штрафом до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 120. **Неисполнение обязанности уведомления о возможности работы по бессрочному договору, работы на условиях полного и неполного рабочего времени**
[RT I, 09.07.2020, 1 – в силе с 30.07.2020]

(1) Неисполнение обязанности уведомления согласно пунктам 9-10 части 2 статьи 28 настоящего закона работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение соответствующей обязанности, наказывается денежным штрафом до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 121. Применение суммированного рабочего времени в отношении

несовершеннолетнего с превышением ограничения рабочего времени

(1) Применение работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение соответствующей обязанности, суммированного рабочего времени в отношении несовершеннолетнего с превышением ограничения рабочего времени, наказывается денежным штрафом в размере до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 122. Несоблюдение ограничения времени выполнения работы

(1) Несоблюдение ограничения времени выполнения работы согласно частям 1-3 статьи 46 настоящего закона работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение соответствующей обязанности, наказывается денежным штрафом в размере до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 123. Отсутствие ведения учета работников, выполняющих индивидуальную сверхурочную работу Отсутствие ведения учета работников, выполняющих индивидуальную сверхурочную работу

(1) Отсутствие ведения работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение соответствующей обязанности, учета работников, выполняющих индивидуальную сверхурочную работу согласно части 5 статьи 46 настоящего закона, наказывается денежным штрафом до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 124. Несоблюдение ограничения на привлечение несовершеннолетнего к работе

(1) Несоблюдение ограничения на привлечение несовершеннолетнего к работе в соответствии со статьей 49 настоящего закона работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение обязанности по соблюдению указанного ограничения, наказывается денежным штрафом в размере до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 125. Нарушение ограничения работы в ночное время

(1) Нарушение ограничения работы в ночное время работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано соблюдение указанного ограничения,

наказывается денежным штрафом в размере до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 126. Непредоставление ежедневного времени отдыха

(1) Непредоставление ежедневного времени отдыха работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение обязанности по предоставлению указанного отдыха, наказывается денежным штрафом в размере до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 127. Непредоставление еженедельного времени отдыха

(1) Непредоставление еженедельного времени отдыха работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение обязанности по предоставлению указанного отдыха, наказывается денежным штрафом в размере до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 128. Неисполнение обязанности информирования и консультирования при коллективном отказе от трудовых договоров

(1) Неисполнение обязанности информирования и консультирования при коллективном отказе от трудовых договоров работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение соответствующей обязанности, наказывается денежным штрафом в размере до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 129. Неисполнение обязанности информирования и консультирования при переходе предприятия

(1) Неисполнение обязанности информирования и консультирования при переходе предприятия работодателем, его членом правления или иным представителем, которому было делегировано исполнение соответствующей обязанности, наказывается денежным штрафом в размере до 300 штрафных единиц.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом в размере до 32 000 евро.
[RT I, 29.12.2020, 2 – в силе с 08.01.2021]

Статья 130. Производство

(1) [Часть недействительна - RT I, 12.07.2014, 1 – в силе с 01.01.2015]

(2) Учреждением, ведущим производство во внесудебном порядке по проступкам, установленным статьями 117–129 настоящего Закона, является Инспекция труда.

Глава 8 ПРИКЛАДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 131. Закон, применяемый к трудовому договору

(1) К трудовому договору, заключенному до 1 июля 2009 года, с 1 июля 2009 года применяются положения Закона о трудовом договоре.

(2) Положения части 1 настоящей статьи не исключают и не ограничивают права и обязанности сторон договора, возникшие до 1 июля 2009 года. К связанным с трудовым договором обстоятельствам или действиям, возникшим или совершенным до 1 июля 2009 года, применяется действовавший до тех пор закон.

(3) Если после вступления в силу Закона о трудовом договоре условие трудового договора противоречит положению закона, от которого нельзя отклониться по соглашению сторон договора, то вместо условия договора применяется положение закона.

Статья 132. Особенность отказа от срочного трудового договора

В отношении отказа от срочного трудового договора, заключенного до 1 июля 2009 года, после 1 июля 2009 года применяются положения Закона о трудовом договоре, касающиеся отказа от бессрочного трудового договора.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

Статья 133. Передача трудовой книжки

Трудовая книжка, находившаяся у работодателя во время вступления в силу настоящего Закона, передается работнику и служащему публичного сектора при прекращении трудового договора и служебных отношений.

Статья 134. Внесение данных трудовой книжки в Информационную систему социальной защиты
[RT I, 08.07.2016, 1 – в силе с 01.01.2017]

(1) Работник и публичный служащий, в трудовой книжке которого имеются записи, обладающие правовым значением для исчисления пенсионного стажа, может представить трудовую книжку для регистрации данных в Департамент социального обеспечения.
[RT I, 08.07.2016, 1 – в силе с 01.01.2017]

(2) Трудовую книжку, которую работник или служащий не забрал по истечении одного года со дня прекращения трудовых или служебных отношений, работодатель может представить в Департамент социального обеспечения для регистрации ее данных.
[RT I, 08.07.2016, 1 – в силе с 01.01.2017]

(3) Правительство Республики устанавливает порядок для сбора данных о пенсионном стаже и внесения их в Информационную систему социального обеспечения до назначения пенсии.
[RT I, 08.07.2016, 1 – в силе с 01.01.2017]

Статья 135. [Недействительна - RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.01.2013] Статья 136. Хранение личных дел

Работодатель не обязан хранить личные карточки, составленные ко времени вступления в силу настоящего Закона.

Статья 137. Срок давности по требованию отпуска, отработанного до принятия Закона

Срок давности по требованию основного и дополнительного отпуска, отработанного до вступления в силу настоящего Закона, истекает в течение четырех лет с момента вступления закона в силу.
[RT I 2009, 26, 159 – в силе с 01.07.2009]

Статья 137^1. Возмещение неиспользованного отпуска, отработанного до вступления закона в силу

Неиспользованные основной и дополнительный отпуск, отработанные до вступления настоящего Закона в силу, работодатель возмещает по окончании трудового договора, но в общей сложности не более чем за неиспользованный отпуск за четыре года.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

Статья 138. Переход от расчета на основании трудового года к расчету на основании календарного года при предоставлении отпуска

(1) Зачет отработанного до 1 января 2010 года неиспользованного отпуска или использованного неотработанного отпуска с требованием отпуска за 2010 календарный год производится в течение 2010 года.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(2) Календарный месяц учитывается как основание для права требования отпуска, если трудовые отношение в календарный месяц продолжались как минимум 15 календарных дней.

(3) Результаты зачета округляются в сторону увеличения до целого числа.

Статья 139. Особенность возмещения при отказе

(1) Если работодатель до 1 января 2015 года в связи с сокращением откажется от трудового договора с работником, трудовые отношения с которым продолжались как минимум 20 лет к моменту вступления настоящего Закона в силу, то Касса по безработице выплачивает работнику в дополнение к возмещению, указанному в части 1 статьи 100 настоящего Закона, страховое возмещение по сокращению в размере среднемесячного вознаграждения за труд работника за три месяца на условиях и в порядке, которые предусмотрены Законом о страховании от безработицы.

(2) Застрахованное лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, от последних трудовых отношений с которым отказались в связи с сокращением, имеет право на компенсацию по страхованию от безработицы по истечении 90 календарных дней с момента прекращения трудовых отношений на условиях и в порядке, которые предусмотрены Законом о страховании от безработицы.

(3) При назначении компенсации по страхованию от безработицы в случаях, указанных в части 1 настоящей статьи, компенсация исчисляется по истечении срока, указанного в части 2, за исключением случая, когда заявление на получение компенсации по страхованию от безработицы

подается после истечения вышеуказанного срока. Если заявление на получение компенсации по страхованию от безработицы подается после истечения срока, то компенсация исчисляется согласно части 5 статьи 11 Закона о страховании от безработицы.

Статья 139[1]. Различие в предоставлении основного отпуска

Правом на основной отпуск для лица с частичной трудоспособностью или отсутствием трудоспособности, указанный в статье 57 настоящего Закона, также обладает лицо, получающее пенсию по нетрудоспособности или народную пенсию на основании нетрудоспособности.
[RT I, 13.12.2014, 1 – в силе с 01.07.2016 (вступление в силу изменено - RT I, 17.12.2015, 1)]

Статья 139[2]. Использование права на отцовский отпуск

(1) Если установленная врачом или акушеркой предполагаемая дата родов является датой не позднее 30 июня 2020 года, или если ребенок рождается до 30 июня 2020 года, то отец имеет право воспользоваться отцовским отпуском в порядке, установленном на основании статьи 60 настоящего Закона, действовавшей до 30 июня 2020 года.

(2) Если установленная врачом или акушеркой предполагаемая дата родов является датой не позднее 30 июня 2020 года, однако ребенок рождается после 30 июня 2020 года, то отец имеет право воспользоваться отцовским отпуском в порядке, установленном на основании статьи 60 настоящего Закона, вступившей в силу 1 июля 2020 года.

(3) Если отец воспользуется правом, предусмотренным частью 1 настоящей статьи, до рождения ребенка, то у него нет права на отцовский отпуск на основании части 2 настоящей статьи.

(4) Если установленная врачом или акушеркой предполагаемая дата родов является датой после 30 июня 2020 года и ребенок рождается после 30 июня 2020 года, то отец имеет право воспользоваться отцовским отпуском в порядке, установленном на основании статьи 60 настоящего Закона, вступившей в силу 1 июля 2020 года.

(5) Если установленная врачом или акушеркой предполагаемая дата родов является датой после 30 июня 2020 года, то отец имеет право воспользоваться отцовским отпуском в порядке, установленном на основании статьи 60 настоящего Закона, действовавшей до 30 июня 2020 года.

(6) Если отец воспользуется правом, предусмотренным частью 5 настоящей статьи, до рождения ребенка, то у него нет права на отцовский отпуск на основании, указанном в части 4, за исключением случая, если отец воспользуется правом на отцовский отпуск начиная с 1 июля 2020 года.

(7) Положения настоящей статьи применяются до истечения срока давности по требованию отпускных, возмещаемых работодателю из государственного бюджета.
[RT I, 28.12.2017, 7 – в силе с 01.09.2019]

Статья 139[3]. Анализ расширения права на получение отпуска

К 1 января 2020 года Правительство Республики составляет анализ и на его основании вносит предложения Рийгикогу о расширении права на получение отпуска по уходу и детского отпуска для родителя, воспитывающего ребенка с ограниченными возможностями, лицу, которое выполняет работу в качестве физического лица на основании договора на оказание обязательственно-правовой услуги, или которое в качестве независимого лица занимает публично-правовую должность.
[RT I, 26.06.2018, 3 – в силе с 01.07.2018]

Статья 139[4]. Использование права на детский отпуск

За лицо, которое ходатайствовало у работодателя до 1 апреля 2022 года об отпуске по уходу за

ребенком, на основании действовавшей до 1 апреля 2022 года статьи 63 настоящего закона, и которое использовало отпуск по уходу за ребенком до указанной даты, возмещаются отпускные из государственного бюджета в порядке, предусмотренном в действовавшей до 1 апреля 2022 года ст. 66 настоящего закона
[RT I, 22.10.2021– в силе с 01.11.2021]

Статья 139[5]. Использование права на отпуск по беременности и родам, на отпуск по уходу за ребенком, на отпуск усыновителя, а также на детский отпуск родителя ребенка с ограниченными возможностями

(1) К лицу, у которого возникло право на отпуск по беременности и родам до 1 апреля 2022 года, применяется действовавшая до 31 марта 2022 года редакция настоящего закона, и у него не возникает права на материнский отпуск.

(2) Начиная с 1 апреля 2022 года право лица на отпуск по уходу за ребенком считается правом на родительский отпуск.

(3) К лицу, у которого возникло право на отпуск усыновителя до 1 апреля 2022 года, применяется действовавшая до 31 марта 2022 года редакция настоящего закона.

(4) У лица, которое использует детский отпуск родителя ребенка с ограниченными возможностями после 1 апреля 2022 года, есть право на детский отпуск родителя ребенка с ограниченными возможностями на основании вступившей в силу 1 апреля 2022 года редакции настоящего закона.

(5) Если лицо использовало до 31 марта 2022 года отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком или детский отпуск, предоставляемый матери и отцу ребенка с ограниченными возможностями, то начиная с 1 апреля 2022 года, при предоставлении лицу прав или при исполнении им обязательств, это учитывается в качестве материнского отпуска, родительского отпуска и детского отпуска родителя ребенка с ограниченными возможностями соответственно.
[RT I, 26.10.2018, 1 – в силе с 01.07.2020]

Статья 139[6]. Различие в согласии несовершеннолетнего на работу
Если работодатель вносит в установленный ст. 25^1 Закона о налогообложении реестр трудовой занятости данные в отношении работы несовершеннолетнего в возрасте 13-14 лет менее чем за десять рабочих дней до 1 сентября 2022 года, то несовершеннолетний в возрасте 13-14 лет может приступить к работе начиная с 1 сентября 2022 года. Если трудовой инспектор, в течение указанного периода, отказался от предоставления согласия на работу несовершеннолетнего в возрасте 13-14 лет, то заключенный с несовершеннолетним трудовой договор на основании части 8 ст. 8 настоящего закона является ничтожным.
[RT I, 22.10.2021, 2 – в силе с 01.09.2022]

Статья 139[7]. Последующее оценивание соглашения об изменяемых часах
Министерство экономики и коммуникаций в сотрудничестве с социальными партнерами анализирует влияние и результативность применения соглашений об изменяемых часах, не позднее 2024 года.
[RT I, 30.06.2023, 1 – в силе с 01.07.2023]

Статья 139[8]. Действие соглашений об изменяемых часах
Соглашения, заключенные на основании ст. 431 настоящего закона, действуют до окончания указанного в соглашении срока, но не дольше, чем до 14 июня 2024 года.
[RT I, 11.12.2021, 1 – в силе с 15.12.2021]

Статья 139[9]. Ответственность лица, заказавшего субподряд
Ответственность лица, заказавшего субподряд, предусмотренный в ст. 33^1 настоящего закона, применяется к договорам, которые заключаются между лицом, заказавшим субподряд и работодателем работника после вступления в силу данной статьи.
[RT I, 05.10.2022, 1 – в силе с 15.10.2022]

Статья 139[10]. Применение рабочих условий для беременной и работницы, имеющей право на материнский отпуск

К лицу, которому из-за беременности выписан больничный лист или у которого возникает право на материнский отпуск до 15 мая 2024 года, применяются положения статьи 18 в редакции закона, действующей до 15 мая 2024 года.
[RT I, 02.05.2024, 3 – в силе с 15.05.2024]

Статьи 140–189. [Исключены из настоящего текста.]

Статья 190. Вступление Закона в силу

(1) Настоящий Закон вступает в силу 1 июля 2009 года.

(2) Статья 134 настоящего Закона вступает в силу 1 января 2011 года.

(3) Второе предложение статьи 60, часть 1 статьи 63 и пункт 8 статьи 177 настоящего Закона вступают в силу 1 января 2013 года.

(4) [Часть недействительна - RT I, 25.05.2012, 24 – в силе с 04.06.2012]

(5) Статья 135 настоящего Закона признается недействительной с 1 января 2013 года.
[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(6) Часть 11 ст. 60 настоящего закона действует до 31 марта 2022 года.
[RT I, 28.05.2021, 12 – в силе с 07.06.2021]

[1] Директива Совета 94/33/ЕС «О защите работающей молодежи» (Официальный журнал Европейского Союза L 216, 20.08.1994, стр. 12–20), изменена директивой Европейского Парламента и Совета 2014/27/ЕС (Официальный журнал Европейского Союза L 65, 05.03.2014, стр. 1–7).

Директива Европейского парламента и Совета 2008/104/ЕС «О работе, получаемой через агентства временной занятости» (Официальный журнал Европейского Союза L 327, 05.12.2008, стр. 9–14);

Директива Европейского Парламента и Совета (ЕС) 2019/1158, в которой рассматривается баланс между профессиональной и личной жизнью родителей и лиц, осуществляющих уход и которой признается недействительной директива Совета ЕС 2010/18/EL (ELT L 188, 12.07.2019, стр. 79–93).
Директива Европейского Парламента и Совета (ЕС) 2019/1152 о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе (ELT L 186, 11.07.2019, стр. 105–121).
[RT I, 30.04.2022, 1 – в силе с 01.08.2022]