

ЗАКОН О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Принят законом от 17 декабря 2008 г. (RT I 2009, 5, 35), вступил в силу 01.07.2009 г.

Изменен и дополнен следующими законами (время принятия, публикация в Riigi Teataja, время вступления в силу):

28.01.2009 (RT I 2009, 11, 67) 1.07.2009

20.02.2009 (RT I 2009, 15, 93) 1.07.2009

6.05.2009 (RT I 2009, 26, 159) 1.07.2009

21.05.2009 (RT I 2009, 29, 176) 1.04.2010

18.06.2009 (RT I 2009, 36, 234) 1.07.2009, частично в соответствии со ст. 190

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 Закона об обязательственном праве, 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 обладает существенной мерой независимости 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 коммерческого товарищества.

Статья 2. Обязательность положений

Соглашение, которое отклоняется с вредом для работника от положений настоящего закона и Закона об обязательственном праве, касающихся прав и обязанностей и ответственности сторон договора, является ничтожным, за исключением случая, когда возможность отклоняющегося с вредом для работника соглашения предусмотрена в настоящем законе.

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.

Глава 2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Статья 4. Особенность заключения трудового договора

(1) К заключению трудового договора применяются положения Закона об обязательственном праве, 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 – вст. в силу 1.07.2009]

(3) Соглашение о вредящем работнику или связанном с действием трудового договора условии, о котором не известно, наступит оно или нет (отменительное условие) является ничтожным.

- (4) Несоблюдение требования к форме, установленной в части 2 настоящей статьи, не влечет за собой ничтожности трудового договора.
- (5) Требование к форме, установленной в части 2 настоящей статьи, не применяется, если продолжительность трудового договора не превышает двух недель.

Статья 5. Информирование работника об условиях работы

(1) В письменном документе трудового договора должны содержаться как минимум следующие данные:

- 1) имя/наименование, личный или регистрационный код, место жительства или место нахождения работодателя и работника;
- 2) время заключения трудового договора и поступления работника на работу;
- 3) описание трудовых заданий;
- 4) наименование должности, если этим сопровождается правовое последствие;
- 5) выплачиваемое за работу вознаграждение, которое было оговорено (вознаграждение за труд), в том числе вознаграждение, выплачиваемое по результатам хозяйственной деятельности и сделок, способ исчисления и порядок выплаты вознаграждения за труд и время, когда оно становится подлежащей взысканию (день выдачи заработной платы), а также уплачиваемые и удерживаемые работодателем налоги и платежи;
- 6) прочие блага, если они были оговорены;
- 7) время, в которое работник выполняет оговоренные трудовые задания (рабочее время);
- 8) место выполнения работы;
- 9) продолжительность отпуска;
- 10) ссылка на сроки предупреждения об отказе от трудового договора или сроки предупреждения об отказе от трудового договора;
- 11) введенные работодателем правила организации труда.
- 12) ссылка на коллективный договор, если в отношении работника применяется коллективный договор.

(2) Данные трудового договора представляются добросовестно, ясно и понятно. Работодатель может потребовать от работника подтверждение представления данных, указанных в настоящей статье.

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

(4) Изменения в данных представляются работнику в письменной форме в течение одного месяца после внесения изменений, с учетом положений частей 2 и 3 настоящей статьи.

(5) Работодатель сохраняет письменный документ трудового договора во время действия трудового договора и в течение десяти лет после прекращения трудового договора.

Статья 6. Оповещение работников об условиях труда в особых случаях

(1) Если работодатель и работник договорятся о более коротком времени, чем установлено в части 1 статьи 86 настоящего закона, чтобы оценить, соответствует ли здоровье, знания, навыки, способности и личные качества работника уровню, который требуется при выполнении работы (испытательный срок), то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего закона, должен сообщить работнику продолжительность испытательного срока.

(2) Если работодатель и работник договорятся о заключении срочного трудового договора, то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего закона, должен сообщить работнику продолжительность трудового договора и причину заключения срочного трудового договора.

(3) Если работодатель и работник договариваются о применении ограничения конкуренции, или работодатель определил информацию, которую следует хранить в тайне, то работодатель должен помимо указанного в ст. 5 настоящего закона сообщить работнику и о содержании определенной как тайны информации.

(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 (арендная работа), подчиняясь руководству и контролю третьего лица (предприятие-пользователь), то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего закона, должен сообщить работнику о том, что трудовые обязанности выполняются в качестве арендной работы на предприятии-пользователе.

(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 информирования о графике работы.

(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 государстве, право которого не применяется к его трудовому договору, то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего закона, должен сообщить работнику до его отъезда время работы в государстве, валюту выплаты вознаграждения за труд, связанные с пребыванием в государстве блага и условия возвращения из государства.

(9) Если работодатель не предоставил работнику указанные в частях 1-5 настоящей статьи данные в письменной форме, то предполагается, что соглашений не заключено или обязанность не была назначена.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

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 в части 4 настоящей статьи.

(2) Работодатель не может заключать трудовой договор с несовершеннолетним и допускать его к работе, которая:

- 1) превосходит физические или духовные способности несовершеннолетнего;
- 2) угрожает нравственности несовершеннолетнего;
- 3) содержит опасности, 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 опасных факторов производственной среды.

(3) Перечень работ и опасных факторов, указанных в пункте 5 части 2 настоящей статьи, вводит 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, если трудовые обязанности являются простыми и не требуют большого физического или духовного напряжения (легкая работа). Несовершеннолетнему в возрасте 7–12 лет разрешается выполнять легкую работу в сфере культуры, искусства, спорта или рекламной деятельности.

(5) Правительство Республики вводит постановлением виды легких работ, разрешенных несовершеннолетнему.

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

Статья 8. Согласие на работу несовершеннолетнего

(1) Волеизъявление несовершеннолетнего, требующееся для заключения трудового договора, 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 в течение школьных каникул на срок, превышающий половину продолжительности каждых школьных каникул.

(3) Для заключения трудового договора с несовершеннолетним в возрасте 7–14 лет работодатель ходатайствует о согласии инспектора труда по месту деятельности. В ходатайстве работодатель представляет данные об условиях труда несовершеннолетнего, в том числе о месте выполнения работы и трудовых обязанностях, возрасте и обязанности посещения школы.

(4) Если инспектор труда установит, что работа не запрещена для несовершеннолетнего, что условия труда несовершеннолетнего соответствуют указанным в законе требованиям и что несовершеннолетний хочет выполнять работу, то инспектор труда дает работодателю согласие, указанное в части 3 настоящей статьи.

(5) Если при выяснении желания несовершеннолетнего в возрасте 7–12 лет у инспектора труда возникнет обоснованное подозрение, что несовершеннолетний не высказывает в присутствии законного представителя свою действительную волю, инспектор труда выясняет

действительную волю несовершеннолетнего в присутствии несовершеннолетнего и инспектора по охране детства по его месту жительства.

(6) Трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним без указанных в настоящей статье согласий, является ничтожным.

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

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, следующими из временного срочного характера работы, в первую очередь временным увеличением объема работы или выполнением сезонной работы.

(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

Если работник и работодатель заключили на основании части 1 статьи 9 настоящего закона срочный трудовой договор для выполнения однотипной работы более двух последовательных раз или если срочный договор был продлен более одного раза в течение пяти лет, то трудовые отношения считаются возникшими на неопределенный срок 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.

Статья 11. Переговоры перед заключением договора

(1) На переговорах перед заключением договора или подготавливая заключение 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 Закона об обязательном праве.

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 средства труда и средства индивидуальной защиты, полученные для использования в работе согласно не имеющему силы трудовому договору.

(3) Если работник обманул работодателя в отношении обстоятельства, обладающего существенным значением при назначении вознаграждения за труд, работодатель может потребовать от работника возврата той части 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 выполняет в первую очередь следующие обязанности:
- 1) выполняет оговоренную работу и исполняет обязанности, вытекающие из характера работы;
 - 2) выполняет работу в оговоренном объеме и месте и 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 другим работникам исполнять обязанности или вредят жизни, здоровью или имуществу его собственным или других лиц;
 - 6) сотрудничает с другими работниками для выполнения трудовых заданий;
 - 7) незамедлительно сообщает работодателю о помехе в работе или об опасности ее возникновения и по возможности устраняет без особого на то распоряжения такую помеху или опасность ее возникновения;
 - 8) по желанию работодателя сообщает работодателю обо всех связанных с трудовыми отношениями существенных обстоятельствах, к которым у работодателя есть оправданный интерес;
 - 9) воздерживается от действий, которые вредят репутации работодателя или становятся причиной недоверия к работодателю со стороны клиентов или партнеров;
 - 10) при первой возможности сообщает работодателю о своей временной нетрудоспособности и 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 связанных с деятельностью работодателя и трудом работника обычных рисков, выучки 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, которое не связано с трудовым договором, коллективным договором или законом. Распоряжение, которое не связано 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, которое не связано с трудовым договором, коллективным договором или законом, является действительным, если это следует из настоятельной необходимости. Настоятельная необходимость предполагается в первую очередь в случае могущего возникнуть вреда или опасности возникновения вреда для имущества или иного блага работодателя в результате обстоятельства непреодолимой силы.
- (5) Если трудовые задания выполняются в качестве арендной работы, то работник выполняет и распоряжения предприятия-пользователя. К распоряжениям предприятия-пользователя применяются положения настоящей статьи. В случае противоречия между распоряжениями работодателя и предприятия-пользователя работник выполняет распоряжения работодателя.

Статья 18. Условия труда беременной женщины и работницы, имеющей право на отпуск по беременности и родам

- (1) Беременная женщина и работница, имеющая право на отпуск по беременности и родам, имеет право временно потребовать от работодателя работы, соответствующей состоянию здоровья, если состояние здоровья работницы не позволяет ей выполнять предусмотренные в трудовом договоре трудовые задания на оговоренных условиях.
- (2) Если у работодателя отсутствует возможность предоставить работнице работу, соответствующую состоянию ее здоровья, работница может временно отказаться от выполнения трудовых заданий.
- (3) В случаях, установленных в частях 1 и 2 настоящей статьи, работница должна представить работодателю справку врача, из которой следуют ограничения на работу вследствие состояния

здоровья и, по возможности, предложения по поводу трудовых заданий и условий, соответствующих состоянию здоровья.

[RT I 2009, 15, 93 – вст. в силу 1.07.2009]

(4) В случаях, указанных в частях 1 и 2 настоящей статьи, работнице выплачивается возмещение на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о медицинском страховании.

(5) По окончании отпуска по беременности и родам женщина имеет право пользоваться улучшившимися условиями труда, право на которые у нее возникло бы в период ее отсутствия.

Статья 19. Право работника отказаться от выполнения работы

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в первую очередь 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 в законе или коллективном договоре;
- 4) он участвует в забастовке;
- 5) он проходит срочную военную службу или альтернативную службу или участвует в учебных сборах;
- 6) у него есть иная причина, предусмотренная в трудовом договоре, коллективном договоре или законе.

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. Служебная командировка

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

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

(3) Беременную женщину и работника, который растит ребенка в возрасте до трех лет или ребенка с особыми потребностями, можно отправить в служебную командировку только с его/ее согласия.

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

Статья 22. Обязанность хранения тайны

(1) В соответствии с положениями статьи 625 Закона об обязательном праве и учитывая предусмотренную в части 3 ст. 6 настоящего закона обязанность оповещения работодатель может установить, в отношении какой информации для работника действует обязанность хранения производственной или коммерческой тайны.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

(2) Работодатель и работник могут договориться о неустойке за нарушение обязанности хранения тайны на условиях и в порядке, установленных в Законе об обязательном праве.

(3) Положения настоящей статьи не исключают требования о возмещении вреда, возникшего в результате нарушения обязанности хранения тайны, в той части, которую не покрыла неустойка.

Статья 23. Соглашение об ограничении конкуренции

(1) Соглашением об ограничении конкуренции работник берет на себя обязанность не работать у конкурента работодателя или не вести деятельность в той же сфере хозяйственной или профессиональной деятельности, в которой действует работодатель.

(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, в первую очередь 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 разумно и узнаваемым для работника образом определено с пространственной, временной и предметной точки зрения.

(4) При нарушении указанных в настоящей статье требований заключенное соглашение является ничтожным.

Статья 24. Действительность 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 в частях 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 после прекращения трудового договора.

(2) При нарушении установленных в части 1 настоящей статьи требований, работодатель не может основываться на ничтожности заключенного соглашения, если работник выполняет соглашение.

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

Статья 25. Отказ от соглашения об ограничении конкуренции

(1) Работодатель может в любое время отказаться от соглашения об ограничении конкуренции, предупредив об этом работника не позднее чем за 30 календарных дней.

(2) Работник может отказаться от соглашения об ограничении конкуренции, предупредив об этом работодателя не позднее 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 после того, как он отказался от трудового договора вследствие существенного нарушения трудового договора со стороны работодателя, предупредив об этом работодателя не позднее чем за 15 календарных дней.

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

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 той части, которую не покрыла неустойка.

Статья 27. Обязанность уведомления

По требованию работодателя работник в период действия трудового договора и после его прекращения обязан предоставлять информацию о своей трудовой и хозяйственной 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 в первую очередь обязан:

- 1) обеспечивать работника оговоренной работой и давать ясные и своевременные распоряжения;
- 2) платить за работу 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, исходящее из интересов предприятия работодателя, для развития трудовых знаний и навыков работника, и нести расходы по обучению и выплачивать во время обучения среднюю заработную плату;
- 6) обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям по гигиене и безопасности труда;
- 7) ознакомить работника при его приеме на работу, а также во время работы, с требованиями в области пожарной безопасности, гигиены и безопасности труда, и с введенными работодателем правилами по организации труда;
- 8) ознакомить работника при его приеме на работу, а также во время работы, с условиями коллективных договоров, применяемых в отношении работника;

- 9) сообщать работающим по срочному трудовому договору работникам о свободных рабочих местах, соответствующих их знаниям и навыкам, при работе на которых есть возможность заключить бессрочный трудовой договор;
- 10) сообщать работнику, работающему на условиях полного рабочего времени, о возможности работы на условиях неполного рабочего времени, а работнику, работающему 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 таким способом, который не нарушает основные права работника;
- 12) по требованию работника предоставлять данные об исчисленном для него и выплаченному или подлежащему выплате вознаграждении за труд и делать прочие сообщения, характеризующие работника или трудовые отношения;
- 13) без согласия работника или следующего из закона основания не разглашать данные о рассчитанном, выплаченном или подлежащем выплате работнику вознаграждении за труд.

Статья 29. Размер вознаграждения за труд

- (1) Если лицо выполняет работу, выполнения которой, учитывая обстоятельства, можно ожидать за вознаграждение, то предполагается, что вознаграждение за труд было оговорено.
- (2) Если размер вознаграждения за труд, выплачиваемого работнику по договору, не был оговорен, или если соглашение не удастся доказать, то размером вознаграждения за труд является предусмотренное в коллективном договоре вознаграждение, а при его отсутствии вознаграждение, которое обычно выплачивается за аналогичную работу при аналогичных обстоятельствах.
- (3) Из оговоренного вознаграждения за труд вычитается налоговая обязанность работника, т.е. удерживаемые из вознаграждения за труд налоги и платежи, предусмотренные законом. Вознаграждение за труд выплачивается деньгами.
- (4) Если в дополнение к вознаграждению за труд было оговорено, что работодатель предоставляет работнику другие блага, работник имеет право их потребовать.
- (5) Правительство Республики вводит постановлением минимальную ставку оплаты труда, соответствующую конкретной единице времени.
- (6) Работнику нельзя платить вознаграждение за труд ниже минимальной ставки, введенной Правительством Республики.
- (7) [Недействительно – [RT I 2009, 36, 234](#) – вст. в силу 1.07.2009]
- (8) Правительство Республики вводит постановлением условия и порядок выплаты среднего вознаграждения за труд.

Статья 30. Вознаграждение, выплачиваемое по результатам хозяйственной деятельности

Если работник имеет вытекающее из закона право на получение части прибыли, оборота или иного результата хозяйственной деятельности работодателя, то предполагается, что при расчете доли работника за основу принимается утвержденный отчет работодателя о хозяйственном годе за соответствующий год.

[[RT I 2009, 11, 67](#) – вст. в силу 1.07. 2009]

Статья 31. Вознаграждение, выплачиваемое со сделок

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

Статья 32. Соглашение об использовании вознаграждения за труд

Соглашение, на основании которого работник обязан использовать вознаграждение за труд и прочие блага для определенной цели, 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.
- (2) Если день выплаты заработной платы приходится на государственный праздник или выходной день, то день выплаты заработной платы 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 после утверждения отчета о хозяйственном годе работодателя.
- (4) Работодатель должен перевести вознаграждение за труд работника и прочие вознаграждения на указанный работником банковский счет, если не было оговорено иное.

Статья 34. Соглашение о возмещении расходов на обучение

(1) Работодатель и работник могут договориться, 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 работы).

(2) Соглашение о возмещении расходов на обучение является действительным только в том случае, если:

- 1) соглашение заключено в письменной форме;
- 2) в соглашении показаны содержание обучения и расходы на него;
- 3) обязательный период работы не превышает трех лет;
- 4) обязательный период работы не является неразумно долгим с учетом расходов на обучение.

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

(4) Работник возмещает понесенные работодателем дополнительные расходы пропорционально времени, оставшемуся до конца обязательного периода работы, если работодатель откажется от исполнения трудового договора до завершения обязательного периода работы 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 дал работу, не совершил необходимое для выполнения работы действие, или иным образом задержал прием работы, исключая случай, при котором причиной непредоставления работы была вина работника.

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

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

Статья 37. Уменьшение вознаграждения за труд при непредоставлении работы

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

(2) Перед уменьшением 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) Перед уменьшением 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 установленные в настоящей части сроки. Работодатель должен предупреждать об уменьшении вознаграждения за труд не позднее чем за 14 календарных дней. Доверенное лицо или работник должны высказать свое мнение в течение семи календарных дней после получения сообщения от работодателя.

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

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

Работодатель должен выплачивать работнику вознаграждение за труд в среднем размере 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 истечения 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 и вреда работника

(1) Работник может требовать возмещения расходов, понесенных при исполнении трудовых заданий согласно частям 2-4 статьи 628 Закона об обязательном праве. Соглашение о возмещении расходов за счет вознаграждения за труд является ничтожным.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

(2) Работник имеет право требовать возмещения расходов, которыми сопровождается служебная командировка. При зарубежной командировке работник имеет право требовать и выплаты суточных за зарубежную командировку на условиях и по минимальной ставке, установленных на основании части 3 настоящей статьи, если стороны не договорились о возмещении в большем размере.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

(3) Правительство Республики постановлением устанавливает минимальный размер и условия выплаты суточных за зарубежную командировку, ограничивая выплату суточных в зависимости от удаленности места командировки, времени начала и окончания командировки и питания во время командировки.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

(4) Работник имеет право потребовать возмещения возможных возникающих расходов, которыми сопровождается служебная командировка, в течение разумного времени до начала служебной командировки. Работник имеет право отказаться от командировки, если работодатель не выплатит аванс в течение разумного времени.

(5) Вред, причиненный работнику при исполнении трудовых заданий, возмещается на основании части 5 статьи 628 Закона об обязательном праве. 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 не соответствующих действительности данных.

(2) Работодатель должен обеспечивать обработку персональных данных работника согласно Закону о защите персональных данных.

Раздел 3.

Рабочее время и время отдыха

Статья 42. Предоставление свободного времени

Работодатель предоставляет работнику свободное время на условиях и в порядке, предусмотренных в настоящем разделе. Работник имеет право требовать свободного времени 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) у 7–12-летнего работника – 3 часа в день и 15 часов в течение семидневного периода;

2) у 13–14-летнего или обязанного посещать школу работника – 4 часа в день и 20 часов в течение семидневного периода;

- 3) у 15-летнего работника, который не обязан посещать школу – 6 часов в день и 30 часов в течение семидневного периода;
- 4) у 16-летнего работника, не обязанного посещать школу, и у 17-летнего работника – 7 часов в день и 35 часов в течение семидневного периода.
- (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 работников образовательной сферы вводит Правительство Республики постановлением.

Статья 44. Сверхурочная работа

- (1) Работодатель и работник могут оговорить, 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 женщины и работницы, которая имеет право на отпуск по беременности и родам.
- (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 полуторном размере.

Статья 45. Возмещение ночной работы и работы, выполняемой в государственный праздник

- (1) Если рабочее время приходится на ночное время (с 22.00 до 6.00), работодатель выплачивает вознаграждение за труд в 1,25-кратном размере, если не было оговорено, что вознаграждение за труд включает вознаграждение за работу в ночное время.
- (2) Если рабочее время приходится на государственный праздник, работодатель выплачивает за работу вознаграждение в двухкратном 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 4 месяцев, если в законе 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 оговорить рабочее время большей продолжительности, чем установлено в части 1 настоящей статьи, если рабочее время в совокупности не превышает в среднем 52 часа за семидневный период в течение учетного периода продолжительностью до 4 месяцев и соглашение не является неразумно вредным для работника. Работник может в любое время отказаться от соглашения, предупредив 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 к гигиене 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 учитываются в рабочее время, за исключением случая, когда по причине характера работы работнику невозможно предоставить перерыва, и работодатель создает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

(3) Соглашение, согласно которому несовершеннолетнему работнику для периода работы продолжительностью более 4,5 часов не предусмотрено как минимум 30-минутного перерыва в работе в течение рабочего дня, является ничтожным. Перерывы в работе в течение рабочего дня не учитываются как рабочее время.

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 за пределами рабочего времени (время дежурства), то работнику нужно 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.

(3) Тот период времени дежурства, в течение которого работник подчиняется руководству и контролю работодателя, считается рабочим временем.

Статья 49. Ограничение использования для работы несовершеннолетнего

(1) Соглашение, согласно которому несовершеннолетний работник обязуется выполнять работу с 20.00 до 6.00, является ничтожным.

(2) Часть 1 настоящей статьи не применяется, если несовершеннолетний работник выполняет легкую работу в сфере культуры, искусства, спорта или рекламной деятельности под надзором взрослого с 20.00 до 24.00.

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

Статья 50. Ограничение ночной работы

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

(4) Исключения из приведенного в настоящей статье ограничения можно делать только в отношении аспектов организации рабочего времени, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с директивой Совета Европы 2003/88/EÜ (ELT L 299, 18.11.2003, стр. 9–19) в случаях, указанных в части 3 статьи 17 и при условии, что работа не повреждает здоровья работника и рабочее время не превышает ограничения, предусмотренного в части 1 статьи 46 настоящего закона.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

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 в законе не предусмотрено иное.

(2) Ничтожным является соглашение, согласно которому:

- 1) у несовершеннолетнего работника в возрасте 7-12 лет в течение 24-часового периода остается менее 21 часа непрерывного времени отдыха;
- 2) у несовершеннолетнего работника в возрасте 13-14 лет или у работника, обязанного посещать школу, в течение 24-часового периода остается менее 20 часов непрерывного времени отдыха;
- 3) у несовершеннолетнего работника в возрасте 15 лет, не обязанного посещать школу, в течение 24-часового периода остается менее 18 часов непрерывного времени отдыха;
- 4) у несовершеннолетнего работника в возрасте 16 лет, не обязанного посещать школу, и у 17-летнего работника в течение 24-часового периода остается менее 17 часов непрерывного времени отдыха.

(3) Исключения из приведенного в части 1 настоящей статьи ограничения можно делать только в отношении аспектов организации рабочего времени, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с директивой Совета Европы 1/2003/88/EÜ (ELT L 88, 299, 18.11.2003, стр. 9-19) в случаях, указанных в части 3 статьи 17 и при условии, что работа не повреждает здоровья работника и не угрожает его безопасности.

(4) Указанное в части 1 настоящей статьи ограничение не применяется к работникам здравоохранения и социального обеспечения при условии, что работа не повреждает здоровья 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) Исключения из приведенного в части 1 настоящей статьи ограничения можно делать только в отношении аспектов организации рабочего времени, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с директивой Совета Европы 1/2003/88/EÜ (ELT L 88, 299, 18.11.2003, стр. 9-19) в случаях, указанных в частях 3 и 4 статьи 17 и при условии, что продолжительность одной части времени отдыха составляет не менее шести часов подряд и работа не повреждает здоровья работника и не угрожает его безопасности.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

Статья 52. Ежедневное время отдыха

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

(2) Соглашение, согласно которому в случае суммированного учета рабочего времени у работника в течение 7-дневного периода остается менее 36 часов непрерывного времени отдыха, является ничтожным, если в законе не установлено иное.

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

Статья 53. Сокращение рабочего времени

Работодатель сокращает на три часа рабочий день, который предшествует 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 в настоящем разделе.

(2) Отпуск, указанный в статьях 60, 63 и 64 настоящего закона, предоставляется в рабочий день работника.

(3) В основной отпуск, предусмотренный в статьях 55-58 настоящего закона, не включаются национальный праздник и государственные праздники.

Статья 55. Основной отпуск

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

Статья 56. Основной отпуск несовершеннолетнего

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

Статья 57. Основной отпуск работника, получающего пенсию по нетрудоспособности

Предполагается, что ежегодный основной отпуск работника, получающего пенсию по нетрудоспособности или народную пенсию, составляет 35 календарных дней (основной отпуск пенсионера по нетрудоспособности), если работник и работодатель не договорились о более длительном основном отпуске или если закон не предусматривает иное.

Статья 58. Основной отпуск работника образовательной сферы и научного работника

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

(2) Правительство Республики вводит постановлением перечень должностей работников системы образования и научных работников, в котором дается основной отпуск до 56 календарных дней и продолжительность отпуска по должностям.

Статья 59. Отпуск по беременности и родам

(1) Женщина имеет право получить отпуск по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней.

(2) Отпуск, указанный в части 1 настоящей статьи, становится подлежащим взысканию по меньшей мере за 70 календарных дней до установленной врачом даты родов.

[RT I 2009, 15, 93 – вст. в силу 1.07.2009]

(3) Если женщина начнет использовать отпуск по беременности и родам менее чем за 30 дней до установленной врачом предполагаемой даты родов, то отпуск по беременности и родам сокращается на соответствующий период времени.

[RT I 2009, 15, 93 – вст. в силу 1.07.2009]

(4) За отпуск по беременности и родам есть право получить возмещение согласно Закону о медицинском страховании.

Статья 60. Отцовский отпуск

Отец имеет право получить в общей сложности десять рабочих дней отцовского отпуска в течение двух месяцев до установленной врачом предполагаемой даты родов и в течение двух месяцев после рождения ребенка.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009] – в соответствии с частью 3 ст. 190 второе предложение вступает в силу с 1.01.2013. (õ) 18.09.2009 16:50

Статья 61. Отпуск усыновителя

Усыновитель ребенка в возрасте до 10 лет имеет право получить отпуск усыновителя продолжительностью 70 календарных дней с даты вступления в силу судебного решения об усыновлении. За это время есть право получения возмещения согласно Закону о медицинском страховании.

Статья 62. Отпуск по уходу за ребенком

(1) Мать или отец имеют право получить отпуск по уходу за ребенком до достижения ребенком 3-летнего возраста. Отпуск по уходу за ребенком имеет право использовать одновременно одно лицо.

(2) Есть право использовать отпуск по уходу за ребенком целиком или частями в любое время. Предполагается, что о взятии отпуска по уходу за ребенком или прерывании отпуска по уходу за ребенком работник предупреждает работодателя за 14 календарных дней, если стороны не оговорили иное.

(3) Право на отпуск по уходу за ребенком отсутствует, если родитель был лишен родительских прав или если ребенок живет в учреждении социального обеспечения.

(4) Работник имеет право получить за отпуск по уходу за ребенком вознаграждение согласно Закону о родительской компенсации и вознаграждение в связи с уходом за ребенком согласно Закону о государственных пособиях семьям.

Статья 63. Дополнительный отпуск по уходу за ребенком

- (1) [RT I 2009. 36. 234 – вст. в силу 1.01.2013] – в соответствии с частью 3 ст. 190 первая часть вступает в силу с 1.01.2013. (õ) 18.09.2009 16:50
- (2) Мать или отец ребенка с особыми потребностями имеет право, в дополнение к дополнительному отпуску по уходу за ребенком, получать дополнительный отпуск по уходу за ребенком один рабочий день в месяц вплоть до достижения ребенком 18-летнего возраста, оплачиваемый на основании среднего размера вознаграждения за труд.
- (3) В год, в который ребенку исполняется 3 года, 14 лет или 18 лет, дополнительный отпуск по уходу за ребенком предоставляется независимо от того, наступает ли день рождения ребенка до или после отпуска.
- (4) Право на дополнительный отпуск по уходу за ребенком отсутствует, если родитель был лишен родительских прав или если ребенок живет в учреждении социального обеспечения.
- (5) Срок давности по требованию дополнительного отпуска по уходу за ребенком истекает по завершении календарного года, в который требование становится подлежащим взысканию.

Статья 64. Неоплачиваемый дополнительный отпуск по уходу за ребенком

- (1) Мать или отец, которые воспитывают ребенка младше 14 лет или ребенка с особыми потребностями младше 18 лет, имеют право получать в каждый календарный год неоплачиваемый дополнительный отпуск по уходу за ребенком продолжительностью до 10 рабочих дней.
- (2) Срок давности по требованию неоплачиваемого дополнительного отпуска по уходу за ребенком истекает по завершении календарного года, в который требование становится подлежащим взысканию.

Статья 65. Право опекуна и попечителя на отпуск по уходу за ребенком, дополнительный отпуск по уходу за ребенком и неоплачиваемый дополнительный отпуск по уходу за ребенком

- (1) Опекун и лицо, с которым заключен договор об осуществлении ухода за ребенком в семье, имеет право получать предусмотренный в настоящем разделе отпуск по уходу за ребенком, дополнительный отпуск по уходу за ребенком и неоплачиваемый дополнительный отпуск по уходу за ребенком.
- (2) Фактический попечитель ребенка имеет право получить отпуск по уходу за ребенком, предусмотренный в статье 62 настоящего закона.

Статья 66. Возмещение отпускных из государственного бюджета

- (1) Часть отпускных, превышающая 28 календарных дней основного отпуска, предусмотренного в статьях 56 и 57 настоящего закона, возмещается из государственного бюджета через бюджет сферы управления Министерства социальных дел.
- (2) Отпускные за отпуск, предусмотренный в статьях 60 и 63 настоящего закона, возмещаются из государственного бюджета через бюджет сферы управления Министерства социальных дел.
- (3) Порядок возмещения отпускных из государственного бюджета вводит Правительство Республики.

Статья 67. Учебный отпуск

- (1) Работник имеет право получать учебный отпуск на условиях и в порядке, предусмотренных 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) Во время, которое является основанием для права предоставления отпуска, в дополнение к отработанному времени включается время временной нетрудоспособности, время отпуска, исключая время отпуска для ухода за ребенком и неоплачиваемого отпуска, предоставленного по соглашению сторон, а также время, в течение которого работник на основании закона имеет право отказаться от работы в случае, указанном в пункте 3 статьи 19 настоящего закона, и прочее время, в отношении которого стороны договорились.
- (3) За каждый отработанный календарный год работник имеет право получить основной отпуск в полном объеме. Если в календарном году есть периоды, которые не включаются во время, указанное в части 2 настоящей статьи, то основной отпуск предоставляется пропорционально времени, являющемуся основанием для права предоставления 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 должен быть использован в течение календарного года. Основной отпуск предоставляется частями только по соглашению сторон. Не менее 14 календарных дней отпуска работник должен использовать последовательно. Работодатель имеет право отказаться от

деления основного отпуска на части продолжительностью менее 7 дней. Неиспользованная часть отпуска переносится на следующий календарный год.

(6) Требование основного отпуска истекает в течение одного года с момента окончания того календарного года, за который начисляется отпуск. Течение срока требования отпуска приостанавливается на время, когда работник использует отпуск по беременности и родам, отпуск усыновителя и отпуск по уходу за ребенком, а также когда работник находится на срочной или альтернативной службе.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

Статья 69. График отпусков

(1) Время основного отпуска устанавливает работодатель, учитывая желания работников, которые разумно сочетаются 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 отмечены прочие предусмотренные в законе отпуска, то они предоставляются согласно графику.

(3) Об использовании отпуска, не отмеченного в графике отпусков, работник предупреждает работодателя за 14 календарных дней в письменной воспроизводимой форме.

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

(5) Работодатель имеет право прервать или отложить отпуск вследствие непредвиденной важной настоятельной потребности в организации работы, в первую очередь для предотвращения вреда. Работодатель возмещает работнику расходы, возникшие из-за прерывания или откладывания отпуска. Если отпуск был прерван или отложен, работодатель обязан предоставить работнику оставшуюся неиспользованную часть отпуска сразу после отпадения обстоятельства, из-за которого 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, в первую очередь вследствие временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам или участия в забастовке. Работник имеет право потребовать оставшуюся неиспользованную часть отпуска сразу после отпадения обстоятельства, препятствовавшего использованию отпуска, или в другое время по соглашению сторон. Работник обязан при первой возможности сообщать работодателю об обстоятельстве, препятствующем использованию отпуска.

(7) Право требовать основного отпуска в подходящее время имеет:

- 1) женщина непосредственно до или после отпуска по беременности и родам или непосредственно после отпуска по уходу за ребенком;
- 2) мужчина непосредственно после отпуска по уходу за ребенком или во время отпуска по беременности и родам его супруги;
- 3) родитель, который воспитывает ребенка младше 7 лет;
- 4) родитель, который воспитывает ребенка в возрасте 7–10 лет – во время школьных каникул ребенка;
- 5) обязанное посещать школу несовершеннолетнее лицо – во время школьных каникул.

Статья 70. Отпускные

(1) Работник имеет право получить отпускные, исчисленные в порядке, установленном в части 8 статьи 29 настоящего закона.

(2) Отпускные выплачиваются не позднее предпоследнего рабочего дня перед началом отпуска, если работодатель и работник не оговорили иное. Соглашение, на основе которого отпускные выплачиваются позднее, чем на день выплаты заработной платы, следующий за использованием отпуска, является ничтожным.

(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 требования по которому не истек.

Глава 4.

ОГРАНИЧЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

Статья 72. Ответственность работника

Если работник нарушил вытекающую из трудового договора обязанность, работодатель может использовать предусмотренные в Законе об обязательственном праве средства правовой защиты

только в том случае, если работник виновен в нарушении. При оценке степени 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 Закона об обязательном праве, только в том случае, если работник нарушил ясное и своевременное указание работодателя о результате работы, а дача указания была разумной с учетом цели исполнения предусмотренных в трудовом договоре трудовых заданий, вероятности достижения ожидаемого результата, зависимости исполнения обязанности и обязанностей работодателя и других работников.

(2) Понижение вознаграждения за труд является ничтожным, если работодатель не использует право понижения вознаграждения за труд немедленно после приема 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, он несет ответственность за весь вред, причиненный работодателю в результате нарушения.

(2) Если работник нарушил трудовой договор вследствие небрежности, он несет ответственность за причиненный работодателю вред в том объеме, при установлении которого учитываются трудовые задания работника, степень вины, данные работнику указания, условия труда, вытекающий из характера работы риск, продолжительность работы у работодателя и предыдущее поведение, вознаграждение за труд работника, а также разумно предполагаемые возможности работодателя по избежанию или страхованию вреда. Возмещение уменьшается на вред, возникший 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, работодатель имеет право потребовать возмещения вреда в порядке отказа от трудового договора по этой причине. Предполагается, что размер вреда соответствует среднему вознаграждению за труд работника за один месяц. Если установленное в настоящей части требование не заканчивается зачетом, то работодатель должен его представить 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 работодателю стало известно или должно было стать известно о возникновении вреда и лице, обязанном его возместить, но не позднее чем через три года после возникновения вреда.

(5) Указанное в настоящей статье возмещение 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 предъявить только управляющий имуществом банкрота.

(6) Кредитор или управляющий имуществом банкрота имеет право предъявить указанное в части 5 настоящей статьи требование 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 Закона об обязательном праве.

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 только в том случае, если:

1) оно заключено в письменной форме;

2) оно разумно и узнаваемым для работника образом ограничено с пространственной, временной и предметной точки зрения;

3) к доверенному работнику имуществу есть доступ только у работника или определенного круга работников;

4) был согласован верхний денежный лимит ответственности;

5) работодатель выплачивает работнику разумную компенсацию, учитывая максимальный размер 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, работодатель должен освободить работника от обязанности возмещения вреда 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 исключил договором обязанность перед третьим лицом по возмещению вреда, причиненного в ходе его 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 повредили 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 самовольном уходе с работы

(1) Работодатель и работник могут оговорить в письменной воспроизводимой форме неустойку при виновном нарушении трудового договора со стороны работника 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 той части, которую не покрывает неустойка.

Статья 78. Особенность зачета

(1) Во внесудебном порядке работодатель может провести зачет своих требований с требованием работника по заработной плате, с согласия работника, предоставленного в письменной воспроизводимой форме, если в законе не предусмотрено иное.

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

(3) Без согласия, указанного в части 1 настоящей статьи, работодатель может удержать из заработной платы работника выплаченный работнику аванс, который работник должен вернуть работодателю, и по окончании трудового договора вознаграждение за неотработанный основной отпуск.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

(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. Прекращение трудового договора по соглашению

Стороны могут в любое время прекратить 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 момента, когда он узнал или должен был узнать о том, что работник продолжает исполнение трудового договора.

Статья 81. Прекращение трудового договора со смертью работника

Трудовой договор прекращается со смертью работника.

Статья 82. Запрет на отступление от трудового договора

Запрещается отступление от трудового договора.

Статья 83. Прекращение трудового договора отказом

Работодатель и работник имеют право отказаться от трудового договора только на основаниях, предусмотренных в настоящем законе.

Статья 84. Взыскиваемость требований после 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 исполняемых по частям сделок срок становления подлежащим взысканию можно отложить не более чем на один год.
- (4) В случае договоров страхования и сделок, исполнение которых требует более полугода, срок становления 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 отказаться в обычном порядке от срочного трудового договора, за исключением трудового договора, заключенного на время замещения работника.
- (3) Предполагается, что отказ совершается в обычном порядке, если работник не докажет, что это отказ при наличии исключительных обстоятельств.
- (4) Если у работника нет основания для отказа от бессрочного трудового договора при наличии исключительных обстоятельств, то отказ считается отказом в обычном порядке со сроком предупреждения, предусмотренном 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 четырехмесячного испытательного срока с даты поступления работника на работу.
- (2) В трудовом договоре можно оговорить неприменение или сокращение испытательного срока.
- (3) Работодатель и работник могут отказаться от срочного трудового договора, заключенного на срок до восьми месяцев, в течение испытательного срока, который не может быть дольше, чем половина срока действия договора.
- (4) Работодатель не может отказаться от трудового договора по причине, которая противоречит цели испытательного срока.

Статья 87. Отказ от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств

От трудового договора можно отказаться при наличии исключительных обстоятельств только по уважительной причине, предусмотренной в настоящем законе, соблюдая сроки предупреждения, предусмотренные в настоящем законе.

Статья 88. Отказ от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств со стороны работодателя по причине, исходящей из личности работника

- (1) Работодатель может отказаться от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств по уважительной причине, исходящей от работника, вследствие которой, соблюдая интересы обеих сторон, нельзя предполагать продолжение трудовых отношений, в первую очередь если работник:
 - 1) долгое время не справлялся с выполнением трудовых заданий вследствие состояния здоровья, что не позволяет продолжать трудовые отношения (уменьшение работоспособности вследствие состояния здоровья). Уменьшение работоспособности вследствие состояния здоровья предполагается, если состояние здоровья работника не позволяет выполнять трудовые задания в течение четырех месяцев;
 - 2) долгое время не справлялся с выполнением трудовых заданий вследствие недостаточной квалификации, непригодности или неспособленности к рабочему месту, что не позволяет продолжать трудовые отношения (уменьшение работоспособности).
 - 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, которое стало причиной утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - 6) вызвал недоверие третьего лица к работодателю;
 - 7) виновно и в существенной мере причинил вред имуществу работодателя или создал опасность возникновения вреда;
 - 8) нарушил обязанность хранения тайны или ограничения конкуренции.

(2) До отказа от трудового договора, в первую очередь 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, повышение квалификации работника, приспособливает рабочее место и меняет условия труда работника, если изменения не причиняют непропорционально больших расходов для работодателя и, с учетом обстоятельств, можно разумно предполагать предложение другой работы.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

(3) Работодатель может отказаться от трудового договора вследствие нарушения обязанности работника или уменьшения его работоспособности, если отказу предшествовало предупреждение работодателя. Предварительное предупреждение не требуется как предпосылка для отказа, если работник не может ожидать этого от работодателя по 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 ему стало известно или должно было стать известно об обстоятельстве, являющемся основанием для отказа.

Статья 89. Отказ от трудового договора со стороны работодателя при наличии исключительных обстоятельств по экономическим причинам

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

(2) Сокращение также является отказом от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств:

1) при прекращении деятельности работодателя;

2) при объявлении о банкротстве работодателя или прекращении производства по делу о банкротстве, без объявления о банкротстве, вследствие его угасания.

(3) Перед расторжением трудового договора вследствие сокращения работодатель должен по возможности предложить работнику другую работу, за исключением случаев, указанных в части 2 настоящей статьи. Работодатель при необходимости организует повышение квалификации работника или меняет условия труда работника, если изменения не причиняют для него непропорционально больших расходов.

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

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

Статья 90. Отказ от трудовых договоров со значительным количеством работников

(1) Отказ от трудовых договоров со значительным количеством работников является отказом от трудового договора вследствие сокращения в течение 30 календарных дней, как минимум:

1) 5 работников на предприятии, в котором в среднем работает до 19 работников;

2) 10 работников на предприятии, в котором в среднем работает 20–99 работников;

3) 10% работников на предприятии, в котором в среднем работает 100–299 работников;

4) 30 работников на предприятии, в котором в среднем работает как минимум 300 работников.

(2) При установлении числа работников применяется часть 2 статьи 18 Закона о доверенном лице работников.

Статья 91. Отказ от трудового договора со стороны работника при наличии исключительных обстоятельств

(1) Работник может отказаться от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств по уважительной причине, в первую очередь если с учетом всех обстоятельств и интереса обеих сторон нельзя разумно требовать продолжения договора.

(2) Работник может отказаться от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств вследствие существенного нарушения обязанности работодателя, в первую очередь если:

1) работодатель обращался с работником недостойно или угрожал ему или разрешал это делать другим работникам или третьим лицам;

2) работодатель существенно просрочил 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 при наличии исключительных обстоятельств по причине, исходящей из личности работника, в первую очередь 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 ему стало известно или должно было стать известно 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 отпуск по беременности и родам;
- 2) работник выполняет важные семейные обязанности;
- 3) работник в течение короткого времени не справляется с выполнением трудовых заданий из-за состояния здоровья;
- 4) работник представляет других работников на основании, предусмотренном в законе;
- 5) работник, работающий на условиях полного рабочего времени, не хочет продолжать работу на условиях неполного рабочего времени или работник, работающий на условиях неполного рабочего времени, не хочет продолжать работу на условиях полного рабочего времени;
- 6) работник проходит срочную военную службу или альтернативную службу.

(2) Если работодатель отказывается от трудового договора с беременной женщиной или работником, который воспитывает ребенка в возрасте до трех лет, то считается, что отказ от трудового договора был сделан по причине, указанной в пункте 1 или 2 части 1 настоящей статьи, если работодатель не докажет, что он отказался от трудового договора на основании, разрешенном в настоящем законе.

(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 сделан по причине, указанной в пункте 4 части 1 настоящей статьи, если работодатель не докажет, что он отказался от трудового договора на основании, разрешенном в настоящем законе.

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

(1) Работодатель не может отказаться вследствие сокращения от трудового договора с беременной женщиной или женщиной, имеющей право на отпуск по беременности и родам, или лицом, которое использует отпуск по уходу за ребенком или отпуск усыновителя, кроме как при прекращении деятельности работодателя или объявлении о банкротстве работодателя, когда деятельность работодателя прекращается, или при прекращении банкротного производства, без объявления банкротства, по причине спада.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

(2) Работодатель не может отказаться вследствие уменьшения работоспособности работника от трудового договора с беременной женщиной или женщиной, имеющей право на отпуск по беременности и родам.

(3) Положения частей 1 и 2 настоящей статьи применяются только в том случае, если работница проинформировала работодателя о своей беременности или праве на отпуск по беременности и родам до получения заявления об отказе или в течение 14 календарных дней после этого. По требованию работодателя, работница должна представить справку врача, подтверждающую беременность.

[RT I 2009, 15, 93 – вст. в силу 1.07.2009]

Статья 94. Особенность отказа от трудового договора с представителем работников

(1) Перед отказом от трудового договора с представителем работников работодатель должен спросить 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 с момента задания вопроса. 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) От трудового договора можно отказаться заявлением об отказе в письменной воспроизводимой форме. Сделанное с нарушением требования к форме или условное заявление об отказе является ничтожным.

(2) Работодатель должен обосновать отказ. Работник должен обосновать отказ при наличии исключительных обстоятельств. Отказ должен быть обоснован в письменной воспроизводимой 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 со сроком предупреждения не менее 15 календарных дней.

Статья 97. Сроки предупреждения об отказе со стороны работодателя

(1) Работодатель может отказаться от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств с соблюдением сроков предупреждения, предусмотренных в части 2 настоящей статьи.

(2) Работодатель должен предупредить работника об отказе при наличии исключительных обстоятельств, 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, 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.

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

Статья 98. Сроки предупреждения об отказе со стороны 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 при наличии исключительных обстоятельств, 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 при наличии исключительных обстоятельств, 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 среднего месячного вознаграждения за труд работника.

(2) При отказе от трудового договора вследствие сокращения работник имеет право получить страховое возмещение по сокращению на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о страховании от безработицы.

(3) При отказе от срочного трудового договора по экономической причине, 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 совершается вследствие действия непреодолимой силы.

(4) Если работник отказывается от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств по той причине, что работодатель существенно нарушил договор, работодатель выплачивает работнику возмещение в размере среднего вознаграждения за труд работника за три месяца. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер возмещения, учитывая обстоятельства отказа от трудового договора и интересы обеих сторон.

(5) Если работодатель или работник предупреждает об отказе позднее, чем предусмотрено в законе или оговорено в коллективном договоре, то работник или работодатель имеет право получить возмещение в размере, в котором у него было бы право на его получение при соблюдении срока предупреждения.

Статья 101. Информирование и консультирование работников при отказе от трудовых договоров со значительным количеством работников

(1) Перед тем как работодатель примет решение об отказе от трудовых договоров со значительным количеством работников, он должен заблаговременно проконсультироваться с доверенным лицом или, при его отсутствии, с работниками, с целью прийти к соглашению о предотвращении планируемых отказов или уменьшении их количества и 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 отказе от трудовых договоров со значительным количеством работников. Работодатель должен представить как минимум следующие данные в письменной воспроизводимой форме:

- 1) причины отказа от трудовых договоров со значительным количеством работников;
- 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 возмещениям, 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 – вст. в силу 1.07.2009]

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

Статья 102. Информирование Эстонской Кассы по безработице об отказе от трудовых договоров со значительным количеством работников

[RT I 2009, 11, 67 – вст. в силу 1.07.2009]

(1) После консультирования работодатель представляет в письменной воспроизводимой форме 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 об отказе от трудовых договоров со значительным количеством работников в течение семи календарных дней с момента получения копии данных, указанных в части 2 настоящей статьи.

[RT I 2009, 11, 67 – вст. в силу 1.07.2009]

Статья 103. Срок отказа от трудовых договоров со значительным количеством работников

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

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

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

(4) Эстонская Касса по безработице может продлить указанный в части 2 настоящей статьи срок до 60 календарных дней, если она считает, что не может решить проблем занятости, связанных с отказом от трудовых договоров со значительным количеством работников, в течение 30 календарных дней

(5) Эстонская Касса по безработице объявляет работодателю в письменной воспроизводимой форме о решении изменить указанный в части 2 настоящей статьи срок 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 отказ от трудовых договоров со значительным количеством работников совершается

вследствие прекращения деятельности предприятия, основанием для которого является вступившее в силу решение суда.

[RT I 2009, 11, 67 – вст. в силу 1.07.2009]

Подраздел 3. Ничтожность и оспаривание отказа

Статья 104. Ничтожность отказа

(1) Отказ от трудового договора, сделанный без следующего из закона основания или не соответствующий требованиям закона, является ничтожным.

(2) Отказ от трудового договора с беременной женщиной и с работником, имеющим право на отпуск по беременности и родам, является ничтожным и в том случае, если женщина по независящим от нее причинам нарушила срок, указанный в части 3 статьи 93 настоящего закона.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

Статья 105. Использование ничтожности отказа в качестве основания

(1) Работник должен подать иск в суд или заявление в комиссию по трудовым спорам для установления ничтожности отказа в течение 30 календарных дней после получения заявления об отказе.

(2) Если работник не подаст иск или заявление в течение срока или если срок подачи иска или заявления не будет восстановлен, отказ действителен с самого начала, и договор считается законченным со дня, указанного на заявлении об отказе.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

Статья 106. Оспаривание отказа работодателя вследствие противоречия принципу добросовестности

В течение 30 календарных дней с момента получения заявления об отказе работник может подать иск в суд или заявление в комиссию по трудовым спорам для оспаривания действующего отказа вследствие противоречия принципу добросовестности, за исключением случая, когда работодатель отказался от договора вследствие нарушения трудового договора со стороны работника.

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

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

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

(3) Суд или комиссия по трудовым спорам не удовлетворяет ходатайство работодателя, предусмотренное в части 2 настоящей статьи, если в момент отказа работница беременна или имеет право на отпуск по беременности и родам или работник был избран представителем работников, за исключением случая, когда с учетом интересов обеих сторон это разумно невозможно.

Статья 108. Возмещение вреда в случае продолжения трудовых отношений

При противоправном отказе от трудового договора, если трудовые отношения продолжают, работник имеет право потребовать возмещения вреда, в первую очередь недополученного вознаграждения 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 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. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер возмещения, учитывая обстоятельства отказа от трудового договора и интересы обеих сторон.

(2) Если суд или комиссия по трудовым спорам в случае, указанном в части 2 статьи 107 настоящего закона, прекратит трудовой договор с беременной женщиной или работницей, имеющей право на отпуск по беременности и родам или с работником, выбранным

представителем работников, то работодатель выплачивает работнику возмещение в размере среднемесячного вознаграждения за труд за шесть месяцев. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер возмещения, учитывая обстоятельства отказа от трудового договора и интересы обеих сторон.

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

(4) В случае противоправного отказа от трудового договора со стороны работника 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 в течение спора и зависят от результата спора, не истекает до тех пор, пока не пройдет три месяца со 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 после того, как ему стало известно или должно было стать известно о переходе трудового договора, предупредив об этом за 30 календарных дней. Наследник работодателя может отказаться от срочного и бессрочного трудового договора в течение двух недель после того, как ему стало известно или должно было стать известно о переходе трудового договора, соблюдая срок предупреждения, 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 лица работодателя.

Статья 112. Действительность трудового договора при переходе предприятия

(1) Трудовые договоры переходят в неизменном виде к приобретателю предприятия согласно Закону об обязательственном праве, если предприятие продолжит ту же самую или аналогичную хозяйственную деятельность.

(2) Ограничения, предусмотренные в статье 181 Закона об обязательственном праве, не применяются при переходе трудовых договоров.

(3) Передающему предприятие лицу и приобретателю предприятия запрещается отказываться от трудового договора вследствие перехода предприятия.

(4) Части 1 и 3 настоящей статьи не применяются при объявлении о банкротстве 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 письменной воспроизводимой 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 передающее предприятие лицо или приобретатель предприятия намеревается вследствие перехода предприятия внести изменения, влияющие на положение работников, то он консультируется 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 передающего предприятие лица или приобретателя предприятия, в том числе с членами руководящих органов, и представить в письменной воспроизводимой форме 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. Передающее предприятие лицо и приобретатель предприятия обязаны обосновать, почему предложения не были учтены.

**Глава 6.
РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ И ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР**

Статья 114. Разрешение споров

Вытекающие из трудового договора споры решаются на условиях и в порядке, предусмотренных в настоящем законе и в Законе о разрешении индивидуальных трудовых споров.

Статья 115. Государственный надзор

Государственный надзор за исполнением требований, предусмотренных в частях 1 и 3 статьи 5, статье 7, частях 1–3 и 6 и 7 статьи 8, пунктах 9 и 10 части 2 статьи 28, частях 3 и 6 статьи 29, части 1 статьи 33, статье 43, частях 2 и 3 и 5–7 статьи 44; статье 45, частях 1–3 и 5 статьи 46; частях 2 и 3 статьи 47, частях 1 и 2 статьи 48, статьях 49–53, частях 1–3 статьи 101, частях 1 и 2 статьи 102 и частях 1 и 2 статьи 113 настоящего закона, осуществляет Инспекция труда на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о гигиене и безопасности труда.

Статья 116. Производство по возражению, поданному на предписание

К производству по возражению, поданному на предписание, применяются положения в Законе о гигиене и безопасности труда.

**Глава 7.
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Статья 117. Непредоставление данных работодателем

(1) Непредоставление данных работодателем согласно части 1 статьи 5 настоящего закона наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

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

(1) Заключение работодателем трудового договора с несовершеннолетним или допущение несовершеннолетнего к работе с нарушением требований, предусмотренных в статье 7 настоящего закона, наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 119. Заключение трудового договора с несовершеннолетним без согласия законного представителя и инспектора труда

(1) Заключение работодателем трудового договора с несовершеннолетним без согласия законного представителя и инспектора труда наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 120. Неисполнение обязанности уведомления работодателя

(1) Неисполнение работодателем обязанности уведомления согласно пунктам 9 и 10 части 2 статьи 28 настоящего закона наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 121. Применение суммированного рабочего времени в отношении несовершеннолетнего с превышением ограничения рабочего времени

(1) Применение работодателем суммированного рабочего времени в отношении несовершеннолетнего с превышением ограничения рабочего времени наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 122. Несоблюдение ограничения времени выполнения работы

(1) Несоблюдение работодателем ограничения времени выполнения работы согласно частям 1–3 статьи 46 настоящего закона наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 123. Неведение учета работников, выполняющих индивидуальную сверхурочную работу

(1) Неведение работодателем учета работников, выполняющих индивидуальную сверхурочную работу, согласно части 5 статьи 46 настоящего закона наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 124. Несоблюдение ограничения на использование для работы несовершеннолетнего

(1) Несоблюдение работодателем ограничения на использование для работы несовершеннолетнего согласно статье 49 настоящего закона наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 125. Нарушение ограничения ночной работы

(1) Нарушение работодателем ограничения ночной работы наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 126. Непредоставление ежедневного времени отдыха

(1) Непредоставление работодателем ежедневного времени отдыха наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 127. Непредоставление еженедельного времени отдыха

(1) Непредоставление работодателем еженедельного времени отдыха наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 128. Неисполнение обязанности информирования и консультирования при отказе от трудовых договоров со значительным количеством работников

(1) Неисполнение работодателем обязанности информирования и консультирования при отказе от трудовых договоров со значительным количеством работников наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 129. Неисполнение обязанности информирования и консультирования при переходе предприятия

(1) Неисполнение работодателем обязанности информирования и консультирования при переходе предприятия наказывается денежным штрафом до 100 штрафных единиц.

(2) То же деяние, совершенное юридическим лицом, наказывается денежным штрафом до 20 000 крон.

Статья 130. Производство

(1) К проступкам, предусмотренным в статьях 117–129 настоящего закона, применяются положения общей части Пенитенциарного кодекса и Деликтно-процессуального кодекса.

(2) Учреждением, ведущим производство во внесудебном порядке по проступкам, предусмотренным в статьях 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 настоящего времени закон.

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

Статья 132. Особенность прекращения срочного трудового договора

В отношении досрочного отказа от срочного договора, заключенного до 1 июля 2009 года, применяются после 1 июля 2009 года положения прекращения бессрочного договора, регулирующие Законом о трудовом договоре.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

Статья 133. Передача трудовой книжки

Трудовая книжка, находящаяся у работодателя во время вступления в силу настоящего закона, передается работнику и публичному служащему при прекращении трудового договора и служебных отношений.

Статья 134. Внесение данных трудовой книжки в регистр пенсионного страхования

(1) Работник и публичный служащий, в трудовой книжке которого есть записи, имеющие правовое значение при исчислении пенсионного стажа, может представить трудовую книжку в отдел Департамента социального страхования по месту жительства для регистрации данных.

(2) Работодатель может представить трудовую книжку, которую работник или служащий не забрал по истечении одного года после прекращения трудовых или служебных отношений, для регистрации данных трудовой книжки в отдел Департамента социального страхования по месту нахождения или месту жительства.

(3) Правительство Республики вводит порядок сбора данных пенсионного стажа и внесения их в регистр пенсионного страхования до назначения пенсии.

Статья 135. Дополнительный отпуск по уходу за ребенком

(1) Мать или отец имеет право в каждый календарный год получать дополнительный отпуск по уходу за ребенком, за который выплачивается 66 крон в день:

1) три рабочих дня, если у него/нее есть один или два ребенка в возрасте младше 14 лет;

2) шесть рабочих дней, если у него/нее есть не менее трех детей в возрасте младше 14 лет или как минимум один ребенок в возрасте младше 3 лет.

(2) Отпускные за отпуск, предусмотренный в части 1 настоящей статьи, возмещаются из государственного бюджета через бюджет сферы управления Министерства социальных дел.

(3) Порядок возмещения отпускных из государственного бюджета вводит Правительство Республики.

Статья 136. Хранение личных дел

Работодатель не обязан хранить личные дела, 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 – вст. в силу 1.07.2009]

Ст. 137¹. Возмещение отработанного до вступления закона в силу неиспользованного отпуска

Отработанный до вступления настоящего закона в силу неиспользованный основной и дополнительный отпуск работодатель возмещает по окончании трудового договора, но в целом не более чем за четыре года неиспользованного отпуска.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

Статья 138. Переход от расчета рабочего года к расчету 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 – вст. в силу 1.07.2009]

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

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

Статья 139. Особенность возмещения отказа

(1) Если работодатель до 1 января 2015 года откажется вследствие сокращения от трудового договора с работником, трудовые отношения с которым продолжались как минимум 20 лет к моменту вступления в силу настоящего закона, 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, предусмотренных в Законе о страховании от безработицы.

(2) Застрахованное лицо, указанное в части 1 настоящей статьи, от последних трудовых отношений с которым был сделан отказ вследствие сокращения, имеет право на компенсацию по страхованию от безработицы по истечении 90 календарных дней с момента прекращения трудовых отношений на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе 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, при котором 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 140. Изменение Закона о профессиональных союзах

В Закон о профессиональных союзах (RT I 2000, 57, 372; 2007, 2, 6) вносятся следующие изменения:

1) часть 4 статьи 16 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(4) Избранный представитель профсоюза, который является работником работодателя и исполняет обязанности избранного представителя, указанные в статье 21 настоящего закона (далее – доверенное лицо профсоюза), рассматривается представителем работников в значении Закона о трудовом договоре»;

2) статья 19 дополняется частью 6 в следующем изложении:

«(6) Неравным обращением не считается предоставление преимуществ вследствие принадлежности к профсоюзу или представительству работников»;

3) часть 3 статьи 19 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(3) Под ограничением прав, предусмотренным в части 2 настоящей статьи, понимается следующее ввиду профсоюзной деятельности:

1) недопущение работника к работе;

2) отказ от трудового договора с работником или освобождение его от службы;

3) ухудшение условий труда работника;

4) уменьшение или невыплата вознаграждения за труд или доплаты;

5) наложение дисциплинарного взыскания;

6) угроза отказаться от трудового договора, освободить от службы, ухудшить условия труда или наложить наказание;

7) прочее неравное обращение»;

4) закон дополняется статьей 21² в следующем изложении:

«**Статья 21². Обеспечение на время исполнения заданий доверенного лица профсоюза**

На время выполнения заданий доверенного лица профсоюза согласно статье 21¹ настоящего закона доверенному лицу профсоюза сохраняется средняя заработная плата»;

5) часть 1 статьи 24 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Если работодатель нарушает законы, регулирующие трудовые и служебные отношения, трудовой и коллективный договор и прочие договоры, затрагивающие интересы членов профсоюза, профсоюз имеет право обратиться в Инспекцию труда. Надзорное учреждение обязано ответить на письменное обращение в течение не более двух недель»;

6) статья 24¹ изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 24¹. Осуществление государственного надзора

Государственный надзор за исполнением требований, предусмотренных в частях 2 и 3 статьи 21¹ и статье 22, осуществляет Инспекция труда на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о гигиене и безопасности труда.

Государственный надзор за исполнением требований, предусмотренных в части 1 статьи 22, осуществляет Инспекция труда на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о гигиене и безопасности труда, учитывая особенности, предусмотренные в статье 22 Закона о доверенном лице работников»;

7) статья 24² изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 24². Производство по возражению, поданному на предписание

К производству по возражению, поданному на предписание, применяются положения Закона о гигиене и безопасности труда».

Статья 141. Изменение Закона о публичной службе

В Закон о публичной службе (RT I 1995, 16, 228; 2008, 35, 213) вносятся следующие изменения:

1) текст статьи 13 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Регулирующие трудовые отношения законы распространяются на чиновников и вспомогательных служащих в той мере, в какой настоящим законом или специальными законами, регулирующими публичную службу, не предусмотрено иное»;

2) пункт 6 части 1 статьи 23 признается недействительным;

3) часть 4 статьи 37 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(4) Заработная плата выплачивается в порядке, предусмотренном в разделе 2 главы 3 Закона о трудовом договоре»;

4) часть 3 статьи 44 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(3) Рабочее время и время отдыха служащего устанавливается на основании раздела 3 главы 3 Закона о трудовом договоре, учитывая особенности, предусмотренные настоящим законом и специальными законами, регулирующими публичную службу»;

5) часть 1 статьи 45 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Чиновник имеет право на основной отпуск продолжительностью 35 календарных дней и на другие отпуска на условиях и в порядке, предусмотренных в разделе 4 главы 3 Закона о трудовом договоре и настоящем законе»;

6) часть 2 статьи 111 признается недействительной;

7) пункты 3 и 4 части 1 статьи 131 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«3) 5–10 лет – должностной оклад за пять месяцев;

4) свыше 10 лет – должностной оклад за десять месяцев»;

8) часть 1¹ статьи 131 признается недействительной;

9) статья 131 дополняется частью 1² в следующем изложении:

«(1²) При освобождении от службы вследствие ликвидации официального учреждения или сокращения чиновника, чиновник имеет право получить страховую компенсацию по сокращению на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о страховании от безработицы»;

10) статья 131 дополняется частью 1³ в следующем изложении:

«(1³) Если чиновник, освобожденный от службы вследствие ликвидации официального учреждения или сокращения должности, назначается на должность, которую ему предложили при ликвидации официального учреждения или в случае, предусмотренном в части 1 статьи 116 настоящего закона, до истечения периода, за который ему выплатили компенсацию согласно части 1 настоящей статьи, он должен вернуть полученную компенсацию в объеме, соответствующем продолжительности того периода, на который он поступил на службу раньше по сравнению с периодом, являвшимся основанием для выплаты компенсации»;

11) часть 4 статьи 132 признается недействительной;

12) статья 134 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 134. Производство расчета при освобождении от службы

(1) Официальное учреждение обязано произвести расчет в день освобождения от службы.

(2) Если в день освобождения от службы расчет не был произведен, официальное учреждение обязано произвести расчет в течение пяти календарных дней с даты, следующей за днем представления требования.

(3) Если расчет не будет произведен в срок, официальное учреждение обязано выплатить должностной оклад за каждый рабочий день, на который было просрочено производство расчета, но не превышая один месячный должностной оклад чиновника»;

13) заголовок главы 12 закона изменяется и излагается в следующей редакции:

14) статья 159 признается недействительной;

15) часть 2 статьи 160 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) Вспомогательный служащий имеет право обратиться для разрешения вытекающих из трудового договора споров в суд или комиссию по трудовым спорам в порядке и в срок, предусмотренные в Законе о разрешении индивидуальных трудовых споров и Законе о трудовом договоре».

Статья 142. Изменение Закона об Эстонской больничной кассе

Пункт 3 статьи 28 Закона об Эстонской больничной кассе (RT I 2000, 57, 374; 2008, 53, 295) изменяется и излагается в следующей редакции:

«3) заключает, изменяет и отказывается от трудовых договоров с работниками больничной кассы».

Статья 143. Изменение Закона о Национальной библиотеке Эстонии

В Закон о Национальной библиотеке Эстонии (RT I 1998, 34, 488; 2007, 12, 66) вносятся следующие изменения:

1) пункт 3 части 4 статьи 12 изменяется и излагается в следующей редакции:

«3) при его поступлении на другую работу на основании Закона о публичной службе или Закона о трудовом договоре»;

2) пункт 5 части 4 статьи 12 изменяется и излагается в следующей редакции:

«5) на ином основании, предусмотренном в законе».

Статья 144. Изменение Закона об условиях труда работников, командированных в Эстонию

В Закон об условиях труда работников, командированных в Эстонию (RT I 2004, 19, 134), вносятся следующие изменения:

1) часть 1 статьи 3 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Командированным работником в значении настоящего закона является физическое лицо, которое обычно работает в иностранном государстве на основании трудового договора и которого работодатель командировывает для работы в Эстонию для оказания услуги в определенный период времени. Договор, заключенный о трудовых отношениях в иностранном государстве, считается трудовым договором в значении настоящего закона, если он соответствует положениям о трудовом договоре в Законе о трудовом договоре»;

2) часть 3 статьи 3 признается недействительной;

3) части 1–3 статьи 5 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«(1) В отношении командированного работника применяются следующие установленные в Эстонии условия труда:

1) рабочее время;

2) время отдыха;

3) свободное время для предродового обследования;

4) заработная плата и компенсация сверхурочной работы;

5) продолжительность основного отпуска;

6) равное обращение и равные возможности.

(2) Закон о гигиене и безопасности труда применяется к командированному работнику и в том случае, если он является для командированного работника менее благоприятным, чем положения закона иностранного государства. В случае работы, предусмотренной в пункте 1 части 1 статьи 2 настоящего закона, выполнение указанных в настоящей части требований обеспечивает заказчик, а в случае работы, предусмотренной в пунктах 2 и 3 части 1 статьи 2 настоящего закона – юридическое лицо или предприниматель-физическое лицо, у которого командированный работник работает в Эстонии.

(3) Условия труда, предусмотренные пунктами 4 и 5 части 1 настоящей статьи, не применяются в случае, когда продолжительность командировки составляет не более восьми дней, если командированный работник является квалифицированным рабочим, трудовое задание которого заключается в первичной сборке или установке товаров, которая требуется для использования товаров, если такая работа представляет из себя неотъемлемую часть договора заказа»;

4) часть 6 статьи 5 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(6) При применении пункта 4 части 1 настоящей статьи связанные с командировкой компенсации, выплаченные деньгами, считаются частью вознаграждения за труд, за исключением случая, когда они были выплачены в период пребывания в командировке для покрытия расходов на транспорт, проживание и питание»;

5) часть 7 статьи 5 признается недействительной;

6) статья 8 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 8. Осуществление государственного надзора

Государственный надзор за исполнением требований настоящего закона осуществляет Инспекция труда на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о гигиене и безопасности труда»;

7) статья 9 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 9. Производство по возражению, поданному на предписание

К производству по возражению, поданному на предписание, применяются положения Закона о гигиене и безопасности труда».

Статья 145. Изменение Закона Эстонской Республики об образовании

Часть 2 статьи 34 Закона Эстонской Республики об образовании (RT 1992, 12, 192; RT I 2008, 34, 208) признается недействительной.

Статья 146. Изменение Закона о зрелищных учреждениях

В Закон о зрелищных учреждениях (RT I 2003, 51, 353) вносятся следующие изменения:

1) часть 2 статьи 7 изменяется и излагается в следующей редакции:

« (2) С творческим работником зрелищного учреждения заключается срочный трудовой договор на срок до пяти лет».;

2) статья 7 дополняется частью 3 в следующем изложении:

« (3) В отношении творческого работника зрелищного учреждения не применяется ограничение на последовательное заключение срочного трудового договора».;

3) статья 7 дополняется частью 4 в следующем изложении:

« (4) Трудовые договоры творческих работников зрелищного учреждения, заключенные до принятия настоящего закона, приводятся в соответствие с законом в течение одного календарного года после вступления закона в силу».

Статья 147. Изменение Закона об особом положении

Статья 26 Закона об особом положении (RT I 1996, 8, 164; 2002, 63, 387) изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 26. Условия перевода работников на спасательные работы

(1) По распоряжению руководителя спасательных работ есть право перевести работника на спасательные работы на срок до одного месяца.

(2) Указанный в настоящей статье перевод запрещается, если у работника есть ограничения, вытекающие из состояния здоровья».

Статья 148. Изменение Закона о Финансовой инспекции

В Закон о Финансовой инспекции (RT I 2001, 48, 267; 2007, 68, 421) вносятся следующие изменения:

1) пункт 6 части 2 статьи 23 изменяется и излагается в следующей редакции:

«6) заключает, изменяет и отказывается от трудовых договоров с работниками»;

2) часть 1 статьи 30 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) К работнику инспекции (далее – работник) и члену правления применяются регулирующие трудовые отношения законы в той мере, в какой в настоящем законе не предусмотрено иное»;

3) часть 6 статьи 30 признается недействительной.

Статья 149. Изменение Закона о школах по интересам

В Закон о школах по интересам (RT I 2007, 4, 19; 2008, 18, 125) вносятся следующие изменения:

1) пункт 4 части 3 статьи 14 изменяется и излагается в следующей редакции:

«4) заключает, изменяет и отказывается от трудовых договоров с работниками школы»;

2) часть 3 статьи 15 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(3) Трудовой договор с директором школы по интересам заключает, вносит в него изменения и отказывается от него волостной старшина или мэ́р города или уполномоченное им для этого должностное лицо».

Статья 150. Изменение Закона о разрешении индивидуальных трудовых споров

В Закон о разрешении индивидуальных трудовых споров (RT I 1996, 3, 57; 2006, 58, 439) вносятся следующие изменения:

1) словосочетание «заработная плата» в законе заменяется словосочетанием

«вознаграждение за труд» в соответствующем падеже;

2) статья 2 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 2. Понятие индивидуального трудового спора

Индивидуальный трудовой спор в значении настоящего закона представляет собой частно-правовой спор, возникший между работодателем и работником на основании трудового договора.

Индивидуальным трудовым спором также является спор по поводу требования, вытекающего из подготовки трудового договора»;

3) часть 1¹ статьи 4 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1¹) В комиссии по трудовым спорам не решаются споры по поводу денежных требований, превышающих 150 000 крон»;

4) части 2 и 3 статьи 6 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«(2) Срок давности по требованию оспаривания отказа от трудового договора составляет 30 календарных дней с момента получения заявления об отказе.

(3) Срок представления требования заработной платы составляет три года»;

5) статьи 7 и 8 признаются недействительными;

6) второе предложение части 1 статьи 13 признается недействительным;

7) статья 23 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 23. Объявление решения

(1) Решение комиссии по трудовым спорам объявляется сторонам спора в течение пяти рабочих дней после проведения заседания. В день проведения заседания сторонам сообщается о дате и времени объявления решения.

(2) В день объявления решения сторонам предоставляется копия решения или решение передается сторонам в порядке, предусмотренном в Законе об административном производстве»;

8) закон дополняется статьей 23¹ в следующем изложении:

«Статья 23¹. Доставка решения путем опускания в почтовый ящик

(1) Если решение невозможно доставить по той причине, что его нельзя передать в день объявления решения получателю в его жилом или рабочем помещении, то решение считается доставленным путем опускания его в почтовый ящик, относящийся к жилому или рабочему помещению, или в иное подобное место, которое используется получателем для получения почтовых отправлений и которое, как правило, обеспечивает их сохранность.

(2) Доставка способом, указанным в части 1 настоящей статьи, допускается только в том случае, если решение пытались вручить получателю не менее двух раз в существенно различающееся время суток с перерывом не менее трех дней и также отсутствует возможность доставки представителю получателя.

(3) В случае, указанном в части 1 настоящей статьи, на конверте доставляемого отправления указывается дата доставки»;

9) закон дополняется статьей 23² в следующем изложении:

«Статья 23². Доставка решения путем депонирования

(1) На условиях, предусмотренных в статье 23¹ настоящего закона, документ также может быть депонирован в почтовом отделении по месту доставки документа либо в волостной или городской управе или в канцелярии той комиссии по трудовым спорам, в районе деятельности которой находится место доставки документа.

(2) В месте депонирования оставляется или по адресу получателя отправляется по почте письменное сообщение, а при отсутствии такой возможности сообщение прикрепляется к двери жилого или рабочего помещения либо места пребывания. Из сообщения должен явствовать факт депонирования решения комиссии по трудовым спорам, а также то обстоятельство, что путем депонирования решение считается доставленным и с этого момента начинает исчисляться срок оспаривания решения.

(3) Решение считается доставленным по истечении трех дней после передачи или оставления письменного сообщения, указанного в части 2 настоящей статьи. На конверте документа указывается дата доставки.

(4) Переданный для доставки документ возвращается комиссии по трудовым спорам по истечении 30 дней со дня признания его доставленным»;

10) статья 27 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 27. Немедленное исполнение решения

(1) Комиссия по трудовым спорам может решением обязать работодателя немедленно продолжить исполнение трудового договора, если комиссия установит ничтожность отказа от трудового договора со стороны работодателя.

(2) Решение о присуждении вознаграждения за труд комиссия по трудовым спорам признает подлежащим немедленному исполнению в размере, крайне необходимом для работника, но не превышая размер вознаграждения за труд за два месяца.

(3) При обращении в суд для оспаривания подлежащего немедленному исполнению решения есть право ходатайствовать в порядке обеспечения иска о приостановке немедленного исполнения»;

11) главы 5 и 6 закона признаются недействительными.

Статья 151. Изменение Закона о военной службе

В Закон о военной службе (RT I 2000, 28, 167; 2008, 53, 294) вносятся следующие изменения:

1) часть 7 статьи 69 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(7) При освобождении от срочной службы военнослужащему срочной службы выдаются все документы, принятые от него на хранение в течение прохождения службы»;

2) часть 1 статьи 120 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Кадровый военнослужащий освобождается от службы по контракту в день, указанный в приказе об освобождении, и ему выплачиваются все причитающиеся суммы денежного довольствия и компенсаций (расчет)»;

3) Статья 124 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 124. Ответственность командира (начальника), организующего прохождение службы, за задержку производства расчета с кадровым военнослужащим

Если в день освобождения от службы расчет с кадровым военнослужащим не был произведен, то командир (начальник), организующий прохождение службы, обязан произвести расчет с кадровым военнослужащим в течение пяти дней со дня, следующего за днем предъявления требования.

(2) Если командир (начальник), организующий прохождение службы, задержал производство расчета, он обязан выплачивать кадровому военнослужащему должностной оклад, соответствующий последней занимаемой им должности, и оклад по воинскому званию за каждый день задержки производства расчета, но не более средней заработной платы кадрового военнослужащего за один месяц»;

4) часть 1 статьи 161 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Кадровому военнослужащему выплачиваются отпускные на основаниях и в порядке, предусмотренных в Законе о трудовом договоре»;

5) часть 5 статьи 168 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(5) Рабочее время и время отдыха кадровых военнослужащих устанавливается на основании Закона о трудовом договоре с учетом различий, предусмотренных в настоящем законе»;

6) часть 2 статьи 169 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) Основной отпуск и другие виды отпусков предоставляются кадровым военнослужащим на основаниях и в порядке, установленных в настоящем законе и Законе о трудовом договоре»;

7) Статья 194 признается недействительной.

Статья 152. Изменение закона о местном самоуправлении

Часть 2 статьи 50 Закона о местном самоуправлении (RT I 1993, 37, 558; 2008, 53, 293) изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) Волостной старшина или мэр города не могут занимать никакую другую государственную должность или должность в местном самоуправлении, быть работником учреждения, управляемого государством или местным самоуправлением и входить в руководящие органы коммерческого товарищества с участием местного самоуправления. В течение пяти рабочих дней после утверждения результатов выборов он обязан сообщить о своем избрании учреждению, в котором он в настоящее время служит или имеет трудовой договор. Его трудовой договор прекращается на основании части 1 статьи 91 Закона о трудовом договоре или он освобождается от должности на основании статьи 127 Закона о публичной службе».

Статья 153. Изменение Закона о коллективном договоре

В Закон о коллективном договоре (RT I 1993, 20, 353; 2002, 61, 375) вносятся следующие изменения:

1) часть 2 статьи 4 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) Условия коллективного договора, которые менее благоприятны для работника, чем предусмотрено в законе или ином правовом акте, являются ничтожными, за исключением случая, когда возможность такого соглашения предусмотрена в законе»;

2) пункт 4 части 1 статьи 6 изменяется и излагается в следующей редакции:

«4) условия изменения и отказа от трудового договора и основания для отказа от выполнения работы»;

3) Статья 9 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 9. Обеспечения

От трудового договора с представителями участвующих в переговорах сторон нельзя отказаться по причине, вытекающей из пункта 4 части 1 статьи 92 Закона о трудовом договоре»;

4) Статья 16¹ изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 16¹. Осуществление государственного надзора

Государственный надзор за исполнением требований настоящего закона осуществляет Инспекция труда на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о гигиене и безопасности труда»;

5) Статья 16² изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 16². Производство по возражению, поданному на предписание

К производству по возражению, поданному на предписание, применяются положения Закона о гигиене и безопасности труда».

Статья 154. Изменение Закона о разрешении коллективных трудовых конфликтов

В Закон о разрешении коллективных трудовых конфликтов (RT I 1993, 26, 442; 2002, 63, 387) вносятся следующие изменения:

1) часть 1 статьи 7 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) В случае коллективных трудовых конфликтов работодатель и представитель работников, при недостижении взаимного соглашения, могут обратиться в союз работодателей и союз работников»;

2) часть 3 статьи 22 изменяется и излагается в следующей редакции:
«(3) Забастовка и локаут, при объявлении или организации которых был нарушен введенный настоящим законом порядок, являются незаконными»;

3) часть 1 статьи 24 изменяется и излагается в следующей редакции:
«(1) Участие в забастовке не рассматривается как нарушение трудового договора и оно не сопровождается ответственностью работника, за исключения случая, когда работник является организатором забастовки, признанной судом незаконной».

Статья 155. Изменение Закона о детских дошкольных учреждениях

В Закон о детских дошкольных учреждениях (RT I 1999, 27, 387; 2008, 18, 125) вносятся следующие изменения:

1) часть 4 статьи 20 изменяется и излагается в следующей редакции:
«(4) Трудовые договоры с педагогами, медицинскими работниками и работниками, обеспечивающими хозяйственное обслуживание детских учреждений и оказывающих помощь учителям, заключает, вносит в них изменения и отказывается от них заведующий»;

2) часть 7 статьи 21 изменяется и излагается в следующей редакции:
«(7) Трудовой договор с заведующим заключает, вносит в него изменения и отказывается от него волостной старшина или мэр города или уполномоченное им для этого должностное лицо».

Статья 156. Изменение Закона о борьбе с коррупцией

Часть 1 статьи 15¹ Закона о борьбе с коррупцией (RT I 1999, 16, 276; 2007, 24, 126) изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Данными о заработной плате в значении настоящего закона являются данные о выплачиваемой должностному лицу заработной плате, вознаграждении за труд и прочих облагаемых социальным налогом вознаграждениях, которые выплачиваются на должностях, указанных в статье 4 настоящего закона».

Статья 157. Изменение Закона о профессиональных учебных заведениях

В Закон о профессиональных учебных заведениях (RT I 1998, 64/65, 1007; 2008, 34, 208) вносятся следующие изменения:

1) часть 6 статьи 17 изменяется и излагается в следующей редакции:
«(6) Во время нахождения на практике на учащихся распространяется Закон о гигиене и безопасности труда».

2) часть 5 статьи 25 изменяется и излагается в следующей редакции:
«(5) Трудовой договор с директором государственного училища заключает, вносит в него изменения и отказывается от него министр, руководящий министерством, в сфере управления которого находится училище, или уполномоченный им представитель. Трудовой договор с директором муниципального училища заключает, вносит в него изменения и прекращает волостной старшина или мэр города или уполномоченное им должностное лицо».

3) часть 2 статьи 29 изменяется и излагается в следующей редакции:
«(2) Трудовые договоры с персоналом заключает, вносит в них изменения и отказывается от них директор училища».

Статья 158. Изменение Закона об авиации

Закон об авиации (RT I 1999, 26, 376; 2008, 52, 290) дополняется статьей 27¹ в следующем изложении:

«Статья 27¹. Рабочее время, полетное время и время отдыха члена экипажа гражданского воздушного судна

Максимальное ежегодное рабочее время и время дежурства не может в совокупности превышать 2000 часов. Совокупное полетное время не может превышать 900 часов в год.

(2) Максимальное ежегодное рабочее время должно равномерно распределяться в течение года.

(3) Члену экипажа гражданского воздушного судна в каждый календарный месяц предоставляется семь выходных дней и в каждый календарный год не менее 96 выходных дней. Выходной день в значении настоящей части является 24-часовым периодом, который начинается в 00.00 по местному времени».

Статья 159. Изменение Закона о дорожном движении

В Закон о дорожном движении (RT I 2001, 3, 6; 2008, 54, 304) вносятся следующие изменения:

1) Заголовок главы 4¹ изменяется и излагается в следующей редакции:

«РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД ВОДИТЕЛЯ»;

2) часть 10 статьи 20³ изменяется и излагается в следующей редакции:
«(10) В не определенных настоящей статьей случаях к рабочему времени и времени отдыха водителя применяются положения раздела 3 главы 3 Закона о трудовом договоре»;

3) закон дополняется статьей 20¹⁰ в следующем изложении:

«Статья 20¹⁰. Особые условия исчисления и выплаты вознаграждения за труд водителям механических транспортных средств, занимающимся грузоперевозками на большие расстояния

При исчислении и выплате вознаграждения за труд водителям механических транспортных средств следует исходить из требований статьи 10 постановления Европейского парламента и Совета (ЕС) № 561/2006, в котором рассматривается гармонизация определенных социально-правовых норм, применяемых при автомобильных перевозках, и которым изменяются постановления Совета (ЕЭС) № 3821/85 и (ЕС) № 2135/98 и признается недействительным постановление Совета (ЕЭС) № 3820/85 (Официальный журнал Европейского Союза L 102, 11.04.2006, с. 1–14)»;

4) из частей 1, 3, 3¹ и 4 статьи 46¹ опускаются слова «или заведующий местного учреждения Инспекции труда» в соответствующем падеже;

5) часть 3² статьи 46¹ изменяется и излагается в следующей редакции:

«(3²) Предусмотренное в части 3 настоящей статьи предписание делается и предусмотренное в части 3¹ настоящей статьи решение принимается, а поданное на предписание возражение решается в порядке, предусмотренном в Законе о гигиене и безопасности труда»;

6) закон дополняется статьей 46² в следующем изложении:

«Статья 46². Государственный надзор за исполнением требований к оплате труда водителя транспортного средства и производству по возражению, поданному на предписание

(1) Государственный надзор за исполнением требований, введенных к оплате труда водителя, указанного в статье 20¹⁰ настоящего закона, осуществляет Инспекция труда на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о гигиене и безопасности труда.

(2) К производству по возражению, поданному на предписание, применяются положения Закона о гигиене и безопасности труда».

Статья 160. Изменение Закона о морской службе

В Закон о морской службе (RT I 2001, 21, 114; 2005, 57, 453) вносятся следующие изменения:

1) пункт 2 статьи 10 признается недействительным;

2) статья 11 закона изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 11. Особенность исполнения трудового договора моряка

(1) Если член судового экипажа поступает на работу или прекращает работу на судне, которое не находится в месте заключения трудового договора моряка, судовладелец должен за свой счет организовать проезд члена судового экипажа в место нахождения судна или в место заключения трудового договора моряка и обеспечить ему питание и размещение во время поездки к судну или от судна.

(2) За время, указанное в части 1 настоящей статьи, судовладелец выплачивает члену судового экипажа среднюю заработную плату»;

3) часть 2 статьи 21 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) Если судно, на которое член судового экипажа поступает на работу или на котором он прекращает работу, не находится в месте заключения трудового договора моряка, то судовладелец начисляет вознаграждение за труд с момента начала поездки к судну или от судна, если в трудовом договоре моряка не оговорено иное»;

4) часть 1 статьи 40 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Ежегодный основной отпуск члена судового экипажа составляет 35 календарных дней»;

5) часть 2 статьи 43 признается недействительной;

6) в части 4 статьи 44 слова «по месту нахождения (месту жительства)» заменяются словами «по месту деятельности»;

7) часть 4 статьи 47 признается недействительной;

8) часть 2 статьи 48 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) В отношении члена судового экипажа не применяются максимальные нормы сверхурочной работы, предусмотренные в Законе о трудовом договоре»;

9) текст статьи 50 изменяется и излагается в следующей редакции:

«В отношении члена судового экипажа не применяется выплата доплаты за ночную работу, предусмотренная в Законе о трудовом договоре»;

10) статья 59¹ изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 59¹. Осуществление государственного надзора

(1) Государственный надзор за исполнением требований настоящего закона и правовых актов, введенных на его основании, в сфере гигиены и безопасности труда и трудовых отношений осуществляет Инспекция труда, а в сфере охраны здоровья – Инспекция охраны здоровья на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о гигиене и безопасности труда.

(2) Инспекция труда и Инспекция охраны здоровья сотрудничают при проверке судов, в том числе обмениваются информацией с Департаментом водного транспорта.

(3) Осуществляющий государственный надзор инспектор, составивший предписание для устранения существенного нарушения, немедленно отправляет копию предписания Департаменту водного транспорта»;

11) статья 59² изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 59². Производство по возражению, поданному на предписание

К производству по возражению, поданному на предписание, применяются положения Закона о гигиене и безопасности труда».

Статья 161. Изменение Закона о спасении

Часть 4 статьи 34 Закона о спасении (RT I 1994, 28, 424; 2008, 35, 213) изменяется и излагается в следующей редакции:

«(4) При выплате пособий за основу исчисления месячной заработной платы берется средняя заработная плата, исчисленная на основании Закона о трудовом договоре. При исчислении годовой заработной платы месячная заработная плата умножается на 12».

Статья 162. Изменение Закона о спасательной службе

В Закон о спасательной службе (RT I 2008, 8, 57) вносятся следующие изменения:

1) часть 3 статьи 1 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(3) На спасателей распространяются регулирующие трудовые отношения законы с особенностями, вытекающими из настоящего закона»;

2) часть 5 статьи 14 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(5) При выплате пособий за основу исчисления месячной заработной платы спасательного служащего берется средняя заработная плата, исчисленная на основании Закона о трудовом договоре. При исчислении годовой заработной платы месячная заработная плата умножается на 12»;

3) часть 1 статьи 20 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) При учете рабочего времени спасательного служащего применяется раздел 3 главы 3 Закона о трудовом договоре с особенностями, предусмотренными в настоящем законе»;

4) статья 20 дополняется частью 1¹ в следующем изложении:

«(1¹) Продолжительность периода учета рабочего времени спасательного служащего составляет до шести месяцев»;

5) часть 2 статьи 20 признается недействительной;

6) статья 22 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 22. Спасательные работы за пределами района выезда

К привлечению спасательного служащего к работе на протяжении суток для выполнения спасательных работ за пределами района выезда, утвержденного для него приказом генерального директора Спасательного департамента, не применяются положения статьи 40 Закона о публичной службе и статьи 21 Закона о трудовом договоре».

Статья 163. Изменение Закона об основной школе и гимназии

В Закон об основной школе и гимназии (RT I 1993, 63, 892; 2008, 18, 125) вносятся следующие изменения:

1) часть 4 статьи 36 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(4) Задачи, обязанности, права и ответственность персонала определяются в положении и правилах внутреннего трудового распорядка школы, соответствующих правовым актам, регулирующим трудовые отношения»;

2) часть 1 статьи 38 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Трудовые договоры с персоналом заключает, вносит в них изменения и отказывается от них директор (заведующий) школы в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения. С педагогом, принимаемым на работу на основании международного договора, трудовой договор заключает директор (заведующий) школы на срок, установленный международным договором».

Статья 164. Изменение Закона о медицинском страховании

В Закон о медицинском страховании (RT I 2002, 62, 377; 2008, 34, 210) вносятся следующие изменения:

1) части 4 и 5 статьи 6 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«(4) Страховая защита приостанавливается по истечении двух месяцев с момента прекращения работодателем уплаты социального налога или по истечении двух месяцев после приостановления служебных отношений, если работодатель не платит социальный налог за период приостановления служебных отношений. Работодатель обязан уведомить больничную кассу о приостановлении трудовых или служебных отношений в течение десяти календарных дней. После прекращения приостановления страховая защита продолжается без выжидательного периода.

(5) Положения части 4 настоящей статьи не применяются в том случае, если застрахованное лицо имеет право получить возмещение по временной нетрудоспособности»;

2) пункты 3 и 4 части 1 статьи 51 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«3) предоставление работы, соответствующей состоянию здоровья застрахованного лица, на основании части 1 статьи 18 Закона о трудовом договоре или временное облегчение условий службы либо временный перевод на другую должность на основании статьи 51 Закона о публичной службе»;

4) отказ застрахованного лица от работы на основании части 2 статьи 18 Закона о трудовом договоре или его временное освобождение от служебных обязанностей на основании статьи 51 Закона о публичной службе».

3) часть 3 статьи 53 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(3) При страховом случае, указанном в пункте 4 части 1 статьи 51 настоящего Закона, дополнительными условиями назначения и выплаты возмещения являются заключение врача, акушерки или стоматолога, в котором указывается на необходимость предоставить застрахованному лицу работу, соответствующую состоянию его здоровья, или перевести его на более легкую должность и описывается рекомендуемая работа или условия службы»;

4) пункт 2 части 1 статьи 54 изменяется и излагается в следующей редакции:

«2) в случае оказания амбулаторной медицинской услуги, ухода за больным членом семьи на дому, отказа от работы, не соответствующей состоянию здоровья, временного освобождения от выполнения служебных обязанностей и карантина – 80 процентов»;

5) часть 3 статьи 54 изменяется и излагается в следующей редакции:

«3) Если работнику была предоставлена работа, соответствующая состоянию его здоровья, или если служащий был временно переведен на другую должность либо были временно облегчены условия его службы, больничная касса выплачивает застрахованному лицу возмещение в такой сумме, которая вместе с получаемой за данный период заработной платой после деления на количество календарных дней в данном периоде равняется среднему доходу застрахованного лица за один календарный день»;

6) часть 2 статьи 56 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) Если основанием обязанности выплаты возмещения по болезни является предоставление работы, соответствующей состоянию здоровья работника, или временный перевод служащего на другую должность либо облегчение условий службы, то возмещение исчисляется с первого дня поступления работника или служащего на новую работу или должность либо на работу или должность с облегченными условиями труда или службы»;

7) часть 4 статьи 57 признается недействительной;

8) из частей 1 и 3 статьи 58 опускаются слова:

«а при рождении двух и более детей или осложненных родах – за 154 календарных дня»;

9) часть 2 статьи 58 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) Если беременной женщине была предоставлена работа, соответствующая состоянию ее здоровья, или ее служебные обязанности были облегчены во время беременности, то она имеет право на получение возмещения по родам за 140 календарных дней, если она ушла в отпуск по беременности и родам не позднее чем за 70 календарных дней до установленного врачом или акушеркой предполагаемого дня родов. Право беременной женщины на получение возмещения по родам сокращается на количество дней, на которое она ушла в отпуск по беременности и родам позднее указанного в настоящей части срока»;

10) части 4 и 5 статьи 60 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«(4) Застрахованное лицо не имеет права на получение возмещения по временной нетрудоспособности, если в момент наступления временной нетрудоспособности застрахованное лицо находится:

1) в отпуске;

2) в отпуске – на основании листка нетрудоспособности по уходу.

(5) В случаях, перечисленных в части 4 настоящей статьи, у застрахованного лица возникает право на получение возмещения со дня, когда оно прерывает отпуск и приступает или обязано приступить к выполнению трудовых или служебных обязанностей».

Статья 165. Изменение Закона об оборонных повинностях

В Закон об оборонных повинностях (РТ I 1995, 25, 352; 2008, 35, 213) вносятся следующие изменения:

1) часть 4 статьи 26 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(4) Лицам, указанным в части 3 настоящей статьи, работодатель сохраняет за проведенное в распоряжении командира воинской части время среднее вознаграждение за труд в порядке, введенном на основании части 8 статьи 29 Закона о трудовом договоре»;

2) статья 26 дополняется частью 5 в следующем изложении:

«(5) Орган, компетентный изымать имущество в принудительное пользование, возмещает работодателю вознаграждение, указанное в части 4»;

3) статья 37 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 37. Возмещение обязанности осуществления перевозок

(1) Во время выполнения обязанности осуществления перевозок работодатель сохраняет работнику, получившему обязанность осуществления перевозок, среднее вознаграждение за труд в порядке, введенном на основании части 8 статьи 29 Закона о трудовом договоре.

(2) Орган, компетентный принимать решения об обязанности осуществления перевозок, возмещает работодателю вознаграждение, указанное в части 1»;

4) статья 42 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 42. Возмещение трудовой обязанности

(1) Во время выполнения трудовой обязанности работодатель сохраняет работнику среднее вознаграждение за труд в порядке, введенном на основании части 8 статьи 29 Закона о трудовом договоре.

(2) Орган, компетентный принимать решения о трудовой обязанности, возмещает работодателю вознаграждение, указанное в части 1».

Статья 166. Изменение Закона о государственной пошлине

Пункт 1 части 1 статьи 22 Закона о государственной пошлине (RT I 2006, 58, 439; 2008, 52, 290) изменяется и излагается в следующей редакции:

«1) рассмотрение исков и жалоб о взыскании заработной платы, об установлении ничтожности отказа от трудового договора, о восстановлении на службе и об изменении формулировки основания для освобождения со службы».

Статья 167. Изменение Закона о государственной тайне и секретной информации иностранных государств

Пункт 2 части 3 статьи 27 Закона о государственной тайне и секретной информации других государств (RT I 2007, 16, 77; 2008, 35, 213) изменяется и излагается в следующей редакции:

«2) лицо освобождается от должности с правом доступа к государственной тайне в порядке, предусмотренном в Законе о публичной службе или ином специальном законе, регулирующем публичную службу, или совершается отказ от трудового договора с этим лицом в порядке, предусмотренном в Законе о трудовом договоре».

Статья 168. Изменение Закона о порядке принесения присяги

Статья 7 Закона о порядке принесения присяги (RT 1992, 31, 408; RT I 1994, 68, 1170) изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 7. Лицо, которое хочет остаться на должности, указанной в частях 5 и 6 настоящего закона, которую оно начало занимать до начала работы Рийгикогу, должно принести присягу в течение 30 дней со дня начала работы Рийгикогу в порядке, установленном в частях 1, 2, 5 и 6 настоящего закона. Если лицо не принесет присягу, оно освобождается от должности на основании, приведенном в пункте 2 части 1 статьи 88 Закона о трудовом договоре».

Статья 169. Изменение Закона о социальном налоге

В Закон о социальном налоге (RT I 2000, 102, 675; 2008, 8, 57) вносятся следующие изменения:

- 1) пункт 1 части 1 статьи 2 изменяется и излагается в следующей редакции:

«1) с вознаграждения за труд и иных денежных выплат работникам;»;
- 2) в пункте 5 части 1 статьи 2 слова «заработная плата» заменяются словами «вознаграждение за труд»;
- 3) пункт 1 части 3 статьи 2 изменяется и излагается в следующей редакции:

«1) в случае работника, который находится в отпуске или который отказался от выполнения работы на основании, указанном в статье 19 Закона о трудовом договоре;»;
- 4) пункт 1 части 4 статьи 2 признается недействительным;
- 5) пункт 2 части 4 статьи 2 изменяется и излагается в следующей редакции:

«2) в случае работника или служащего, для которого на основании части 4 и 6 статьи 43 Закона о трудовом договоре в этом месяце было введено сокращенное рабочее время»;
- 6) в статье 2¹ словосочетание «месячная заработная плата» заменяется словосочетанием «вознаграждение за труд»;
- 7) пункт 5 статьи 3 изменяется и излагается в следующей редакции:

«5) возмещения вознаграждения за труд, выплачиваемые за дополнительные дни отпуска и за перерывы для кормления ребенка, предусмотренные в статье 66 Закона о трудовом договоре, части 5 статьи 10 Закона о гигиене и безопасности труда и в части 3 статьи 15 Закона о социальном обеспечении».

Статья 170. Изменение Закона об общей части Гражданского кодекса

Закон об общей части Гражданского кодекса (RT I 2002, 35, 216; 2007, 24, 128) дополняется статьей 66¹ в следующем изложении:

«Статья 66¹. Предприятие

Предприятием является хозяйственная единица, посредством которой лицо осуществляет свою деятельность».

Статья 171. Изменение Закона об охранной деятельности

Закон об охранной деятельности (RT I 2003, 68, 461; 2008, 28, 181) дополняется статьей 21¹ в следующем изложении:

«Статья 21¹. Ограничение рабочего времени охранника

При учете рабочего времени охранника применяется раздел 3 главы 3 Закона о трудовом договоре с особенностями, предусмотренными в настоящем законе.

Продолжительность периода учета рабочего времени охранника составляет до шести месяцев».

Статья 172. Изменение Закона об обучении взрослых

Статья 8 Закона об обучении взрослых (RT I 1993, 74, 1054; 2007, 4, 17) изменяется и излагается в следующей редакции:

«**Статья 8.** (1) Работнику и публичному служащему для участия в обучении предоставляется учебный отпуск.

(2) Для участия в обучении работнику или публичному служащему на основании справки учебного заведения предоставляется учебный отпуск сроком до 30 календарных дней в течение календарного года.

(3) На время учебного отпуска, связанного с обучением с целью достижения определенного образовательного уровня и обучением, связанным с трудовой деятельностью, работнику и публичному служащему выплачивается среднее вознаграждение за труд за 20 календарных дней.

(4) Для завершения обучения с целью достижения определенного образовательного уровня дополнительно предоставляется учебный отпуск сроком 15 календарных дней, за который работнику и публичному служащему выплачивается минимальная ставка вознаграждения за труд, введенная на основании части 5 статьи 29 Закона о трудовом договоре.

(5) Положения частей 2–4 настоящей статьи применяются к работникам и публичным служащим, которые также участвуют в обучении с целью достижения определенного образовательного уровня с дневной формой обучения и обучении с полной нагрузкой».

Статья 173. Изменение Закона о дисциплинарной ответственности работников

В Закон о дисциплинарной ответственности работников (RT 1993, 26, 441; 2000, 102, 674) вносятся следующие изменения:

1) статья 1 изменяется и излагается в следующей редакции:

«**Статья 1. Сфера применения настоящего закона**

Настоящий закон применяется к чиновникам на публичной службе и в прочих предусмотренных законом случаях с учетом особенностей, предусмотренных в этих законах. Настоящий закон не применяется к отношениям по трудовому договору»;

2) статьи 2–5, 16, 21 и часть 3 статьи 20 признаются недействительными.

Статья 174. Изменение Закона о доверенном лице работников

В Закон о доверенном лице работников (RT I 2007, 2, 6) вносятся следующие изменения:

1) статья 8 изменяется и излагается в следующей редакции:

«**Статья 8. Продолжительность полномочий доверенного лица**

Полномочия доверенного лица продолжаются три года, если общее собрание не решило иначе.

При переходе предприятия полномочия доверенного лица действуют до их прекращения, но не более одного года с момента перехода.

Ограничения, предусмотренные в статье 181 Закона об обязательном праве, не применяются при переходе полномочий доверенного лица»;

2) пункт 3 статьи 9 признается недействительным;

3) закон дополняется статьей 14¹ в следующем изложении:

«**Статья 14¹. Обеспечение доверенному лицу на время исполнения заданий и обучения**

Доверенному лицу сохраняется среднее вознаграждение за труд за время выполнения его заданий согласно части 3 статьи 13 настоящего закона и за время участия в обучении»;

4) статья 22 изменяется и излагается в следующей редакции:

«**Статья 22. Осуществление государственного надзора**

Государственный надзор за исполнением требований, предусмотренных в пунктах 1 и 2 статьи 9, части 3 статьи 13 и статьях 17, 18 и 20, осуществляет Инспекция труда на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о гигиене и безопасности труда»;

5) статья 23 изменяется и излагается в следующей редакции:

«**Статья 23. Производство по возражению, поданному на предписание**

К производству по возражению, поданному на предписание, применяются положения Закона о гигиене и безопасности труда».

Статья 175. Изменение Закона о привлечении работников в рамках Европейского Сообщества

В Закон о привлечении работников в рамках Европейского Сообщества (RT I 2005, 6, 21; 2007, 65, 405) вносятся следующие изменения:

1) часть 1 статьи 83 изменяется и излагается в следующей редакции:

«**Статья 83. Осуществление государственного надзора**

(1) Независимо от местоположения центрального правления предприятия, контролируемого действующим в рамках Европейского Сообщества предприятием или группой предприятий, или от зарегистрированного местонахождения SE или SCE, государственный надзор за исполнением требований закона выполняет Инспекция труда на условиях и в порядке, предусмотренных в Законе о гигиене и безопасности труда».

2) статьи 84 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 84. Производство по возражению, поданному на предписание

К производству по возражению, поданному на предписание, применяются положения Закона о гигиене и безопасности труда».

Статья 176. Изменение Закона о гигиене и безопасности труда

В Закон о гигиене и безопасности труда (RT I 1999, 60, 616; 2007, 59, 381) вносятся следующие изменения:

1) статья 10 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 10. Беременные женщины и матери, кормящие грудью

(1) Беременным женщинам и матерям, кормящим грудью, работодатель должен создавать благоприятные условия труда и быта.

(2) При привлечении к труду беременных женщин и матерей, кормящих грудью, работодатель соблюдает ограничения, установленные правовыми актами в целях обеспечения их безопасности.

(3) Требования гигиены и охраны труда в отношении беременных женщин и матерей, кормящих грудью, вводит Правительство Республики постановлением.

(4) Работодатель обязан предоставить беременной женщине во время, указанное в решении врача или акушерки, свободное время для предродового обследования, которое включается в рабочее время.

(5) Мать, кормящая ребенка грудью, имеет право получать дополнительные перерывы в работе для кормления грудью вплоть до достижения ребенком возраста полутора лет. Дополнительный перерыв в работе предоставляется через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут. Продолжительность перерыва в работе, предоставляемого для кормления двух и более детей в возрасте до полутора лет, должна быть не менее одного часа.

(6) Перерывы в работе для кормления ребенка включаются в рабочее время и за них выплачивается среднее вознаграждение за труд, исчисленное на основании части 8 статьи 29 Закон о трудовом договоре, из средств государственного бюджета через бюджет сферы управления Министерством социальных дел, за исключением случая, когда матери выплачивается родительская компенсация за воспитание ребенка.

(7) Правительство Республики вводит постановлением порядок возмещения среднего вознаграждения за труд из средств государственного бюджета»;

2) закон дополняется статьей 10¹ в следующем изложении:

«Статья 10¹. Несовершеннолетние и работники с ограниченными возможностями

(1) Несовершеннолетним и работникам с ограниченными возможностями работодатель должен создавать благоприятные условия труда и быта.

(2) При привлечении к труду несовершеннолетних работодатель соблюдает ограничения, установленные правовыми актами в целях обеспечения их безопасности.

(3) Работодатель обязан в порядке, установленном в законах, регулирующих трудовые и служебные отношения, предоставить работнику, частично утратившему работоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания на его предприятии, возможность для продолжения посильной для него работы на предприятии.

(4) Труд, средства труда и рабочее место работника с ограниченными возможностями должны быть приспособлены к его физическим и умственным способностям. Приспособление заключается в том, чтобы сделать строение, производственное помещение, рабочее место или средства труда работодателя доступными и пригодными для использования лицом с ограниченными возможностями. Это требование действует и в отношении маршрутов движения и бытовых помещений общего пользования, которыми пользуются работники с ограниченными возможностями»;

3) пункт 3 части 1 статьи 13 изменяется и излагается в следующей редакции:

«3) проводить анализ рисков производственной среды, в ходе которого выявляются опасные факторы производственной среды, при необходимости измеряются их параметры и оцениваются риски для здоровья и безопасности работников, учитывая их возрастные и половые особенности, в том числе особые риски для работников, указанных в статьях 10 и 10¹ настоящего закона, а также риски, связанные с использованием рабочих мест и средств труда и организацией труда. Результаты анализа рисков оформляются в письменной форме и хранятся 55 лет»;

4) пункт 7 части 1 статьи 13 изменяется и излагается в следующей редакции:

«7) в порядке, предусмотренном настоящим законом или других законах и введенных на их основании правовых актах, организовать обследование состояния здоровья работников, на здоровье которых может повлиять в производственном процессе опасный фактор

производственной среды или характер работы, и нести связанные с этим расходы. Порядок обследования состояния здоровья работников вводит министр социальных дел»;

5) пункт 7¹ части 1 статьи 13 изменяется и излагается в следующей редакции:

«7¹) в порядке, введенном министром социальных дел на основании пункта 7 настоящей части, организовывать обследование состояния здоровья ночных работников как до начала ночной работы, так и в рабочее время после регулярных интервалов, и нести связанные с этим расходы»;

6) часть 2 статьи 13 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) Работодатель имеет право устанавливать на предприятии более жесткие требования в области гигиены и безопасности труда, чем предусмотрено в правовых актах»;

7) часть 3 статьи 14 признается недействительной;

8) в пункте 7 части 5 статьи 14 и в пункте 3 части 6 статьи 17 слова «по месту нахождения» заменяются словами «по месту деятельности»;

9) статья 17 дополняется частями 1¹ и 1² в следующем изложении:

«(1¹) При переходе предприятия полномочия уполномоченного по производственной среде действуют до их прекращения, но не более одного года с момента перехода.

(1²) Ограничения, предусмотренные в статье 181 Закона об обязательном праве, не применяются при переходе полномочий уполномоченного по производственной среде»;

10) в части 8 статьи 17 слова «в Законе Эстонской Республики о трудовом договоре» заменяются словами «в Законе о трудовом договоре»;

11) в части 9 статьи 18 слова «в Законе Эстонской Республики о трудовом договоре» заменяются словами «в Законе о трудовом договоре»;

12) пункт 2 части 5 статьи 23 изменяется и излагается в следующей редакции:

«2) от работника выписку из медицинской карты».

Статья 177. Изменение Закона об услугах и пособиях на рынке труда

В Закон об услугах и пособиях на рынке труда (RT I 2005, 54, 430; 2008, 48, 265) вносятся следующие изменения:

1) пункт 9 части 4 статьи 8¹ изменяется и излагается в следующей редакции:

«9) о компенсации по страхованию от безработицы и о страховом возмещении в случае сокращения и о возмещениях, выплачиваемых в случае неплатежеспособности работодателя»;

2) часть 3 статьи 15 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(3) Срок трудовой практики составляет до четырех месяцев»;

3) часть 9 статьи 15 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(9) На время трудовой практики трудовой договор не заключается, и к трудовой практике не применяются законы, регулирующие трудовые отношения, за исключением статьи 7, частей 1, 2 и 6 статьи 8, частей 1, 2 и пунктов 2 и 4 части 4 статьи 43, статьи 47, статей 49 и 53 Закона о трудовом договоре и Закон о гигиене и безопасности труда»;

4) часть 7 статьи 16 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(7) На время общественных работ трудовой договор не заключается, и к общественным работам не применяются законы, регулирующие трудовые отношения, за исключением статьи 7, частей 1, 2 и 6 статьи 8, пункта 2 части 4 статьи 43, статьи 47, статей 49 и 53 Закона о трудовом договоре и Закона о гигиене и безопасности труда»;

5) статья 17 дополняется частью 6 в следующем изложении:

«(6) На время привыкания к труду трудовой договор не заключается, и к привыканию к труду не применяются законы, регулирующие трудовые отношения, за исключением статьи 7, частей 1, 2 и 6 статьи 8, частей 1, 2 и пунктов 2 и 4 части 4 статьи 43, статьи 47, статей 49 и 53 Закона о трудовом договоре и Закона о гигиене и безопасности труда»;

6) часть 6 статьи 18 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(6) Пособие по заработной плате не выплачивается за период приостановления служебных отношений или отказа от работы, в том числе за отпуск. Указанный период не включается в шесть месяцев, указанные в части 4 настоящей статьи»;

7) пункты 1 и 2 части 7 статьи 18 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«1) причиной освобождения является нарушение служебных обязанностей со стороны служащего, утрата доверия или порочащий поступок либо отказ от трудового договора с работником по причинам, указанным в пунктах 3–8 части 1 статьи 88 Закона о трудовом договоре;

2) служащий не соответствует должности по своим трудовым навыкам или здоровью или от трудового договора с работником был сделан отказ по причинам, приведенным в пунктах 1–2 части 1 статьи 88 Закона о трудовом договоре»;

8) часть 1 статьи 31 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Дневная ставка, которая является основанием для исчисления пособия по безработице, вводится на бюджетный год Законом о государственном бюджете, причем 31-кратное произведение дневной ставки не может быть меньше, чем 50 процентов минимальной ставки месячного вознаграждения за труд, введенного на основании части 5 статьи 29 Закона о трудовом договоре, действовавшего 1 июля того года, который предшествовал бюджетному году»;

9) закон дополняется статьей 38¹ в следующем изложении:

«Статья 38¹. Деятельность в качестве посредника по аренде рабочей силы

Посредничать в аренде рабочей силы может частно-правовое юридическое лицо, которое зарегистрировано посредником по аренде рабочей силы в реестре хозяйственной деятельности»;

10) часть 1 статьи 39 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Частно-правовое юридическое лицо или предприниматель-физическое лицо подает в Министерство социальных дел ходатайство о регистрации, введенное на основании части 4 статьи 20 Закона о реестре хозяйственной деятельности, для регистрации в реестре хозяйственной деятельности в качестве лица, оказывающего услуги рынка труда, или посредника по аренде рабочей силы.

11) пункт 1 части 2 статьи 39 изменяется и излагается в следующей редакции:

«1) услуги рынка труда, которые намереваются оказывать (информирование о ситуации на рынке труда, посредничество в трудоустройстве, консультирование по карьере) или деятельность в качестве посредника по аренде рабочей силы».

Статья 178. Изменение Закона о страховании от безработицы

В Закон о страховании от безработицы (RT I 2001, 59, 359; 2007, 59, 381) вносятся следующие изменения:

1) часть 1 статьи 1 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Настоящий закон регулирует условия и порядок выплаты и назначения возмещений по случаю потери работы, сокращения и неплатежеспособности работодателя и организацию страхования от безработицы»;

2) статья 2 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 2. Понятие страхования от безработицы

Страхование от безработицы — это вид принудительного страхования, целью которого является частичная компенсация застрахованному лицу утраченного дохода на время поиска работы в случаях безработицы, возмещение работнику отказа от трудового договора и публичному служащему прекращение служебных отношений в случаях сокращения, а также защита требований работников в случае неплатежеспособности работодателя»;

3) пункт 3 части 2 статьи 3 изменяется и излагается в следующей редакции:

«3) член руководящих или контрольных органов юридического лица в значении статьи 9 Закона о подоходном налоге, на которого не распространяется Закон о трудовом договоре»;

4) пункт 2 статьи 5 изменяется и излагается в следующей редакции:

«2) страховое возмещение в случае сокращения»;

5) пункт 2 части 1 статьи 6 изменяется и излагается в следующей редакции:

«2) имеющие стаж безработицы не менее 12 месяцев, полученный в течение 36 месяцев, предшествовавших постановке на учет в качестве безработного, за исключением случая, указанного в пункте 3 настоящей части, или»;

6) часть 1 статьи 6 дополняется пунктом 3 в следующем изложении:

«3) имеющие страховой стаж не менее 48 месяцев, полученный в течение 60 месяцев, предшествовавших постановке на учет в качестве безработного, в случае прекращения последнего трудового договора или последних служебных отношений по соглашению и отказа от трудового договора по инициативе работника или прекращения служебных отношений по инициативе публичного служащего, за исключением отказа от трудовых отношений на основаниях, указанных в части 5 статьи 37, части 2 статьи 91 и части 2 статьи 107 Закона о трудовом договоре»;

7) часть 2 статьи 6 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) Право на компенсацию по страхованию от безработицы не имеют застрахованные лица, последние трудовые или служебные отношения которых были прекращены по причинам, приведенным в пунктах 3–8 части 1 статьи 88 настоящего закона или вследствие нарушения служебных обязанностей, утраты доверия или порочащего поступка»;

8) статья 6 дополняется частями 4 и 5 в следующем изложении:

«(4) Застрахованное лицо, в отношении последних трудовых или служебных отношений которого был совершен отказ вследствие сокращения или которое отказалось от трудового договора на основании части 5 статьи 37 и которое соответствует положениям части 1 настоящей статьи, имеет право на компенсацию по страхованию от безработицы:

1) если трудовые или служебные отношения с этим работодателем продолжались от пяти до десяти лет – по истечении 30 календарных дней с момента прекращения трудовых или служебных отношений;

2) если трудовые или служебные отношения с этим работодателем продолжались свыше десяти лет – по истечении 60 календарных дней с момента прекращения трудовых или служебных отношений.

(5) Застрахованному лицу, которое в течение 36 месяцев, указанных в пункте 2, или в течение 60 месяцев, указанных в пункте 3 части 1 настоящей статьи, использовало отпуск по беременности и родам или отпуск по уходу за ребенком, данный период продолжительностью соответственно 36 или 60 месяцев продлевается на проведенное в отпуске время, если за то же время в базе данных страхования от безработицы отсутствуют данные о стаже страхования от безработицы»;

9) пункт 3 части 2 статьи 8 изменяется и излагается в следующей редакции:

«3) соответствует прочим условиям получения компенсации по страхованию от безработицы, предусмотренным в настоящем законе, за исключением требования страхового стажа, указанного в пунктах 2 и 3 части 1 статьи 6 настоящего закона.»;

10) статья 9 дополняется частью 4¹ и части 4 и 5 статьи 9 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«(4) Размер компенсации по страхованию от безработицы за один календарный день является нижеследующим процентом от вознаграждения за труд за один календарный день, исчисленного на основании частей 1–3 настоящей статьи:

- 1) 70% с 1-го по 100-й календарный день;
- 2) 50% со 101-го по 360-й календарный день.

(4¹) «3) В случае прекращения последнего трудового договора или последних служебных отношений по соглашению и отказа от трудового договора по инициативе работника или прекращения служебных отношений по инициативе публичного служащего, за исключением отказа от трудовых отношений на основаниях, указанных в части 5 статьи 37, части 2 статьи 91 и части 2 статьи 107 Закона о трудовом договоре, ставка компенсации по страхованию от безработицы в расчете на один календарный день с 1-го по 360-й календарный день составляет 40% от среднего вознаграждения за труд за один календарный день, исчисленной на основании частей 1–3 настоящей статьи.

(5) Если ставка компенсации по страхованию от безработицы для застрахованного лица в расчете на один календарный день, исчисленная на основании настоящей статьи, составляет менее 50 процентов дневной ставки за предыдущий календарный год, исчисленной на основании минимальной ставки почасового вознаграждения за труд, введенного на основании части 5 статьи 29 Закона о трудовом договоре, то ставка компенсации по страхованию от безработицы в расчете на один календарный день равняется 50 процентам от последней упомянутой ставки»;

11) часть 7 статьи 9 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(7) Ставка компенсации по страхованию от безработицы при смене календарного года не пересчитывается»;

12) статья 11 дополняется частью 6 в следующем изложении:

«(6) При назначении компенсации по страхованию от безработицы в случаях, указанных в части 4 статьи 6 настоящего закона, компенсация исчисляется с момента истечения срока, указанного в той же части, за исключением случая, при котором 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, указанного в части 4 статьи 6 настоящего закона, то компенсация исчисляется согласно части 5 настоящей статьи»;

13) закон дополняется главой 2¹ в следующем изложении:

«Глава 2¹

СТРАХОВОЕ ВОЗМЕЩЕНИЕ В СЛУЧАЕ СОКРАЩЕНИЯ

Статья 14¹. Право на страховое возмещение в случае сокращения

Право на получение страхового возмещения в случае сокращения имеет работник или публичный служащий, трудовые или служебные отношения которого с работодателем продолжались не менее пяти лет и в отношении которого был совершен отказ от трудового договора вследствие сокращения или который отказался от трудового договора на основании части 5 статьи 37 Закона о трудовом договоре или служебные отношения с которым были прекращены на основании статьи 115 или 116 Закона о публичной службе.

Статья 14². Размер страхового возмещения в случае сокращения

(1) Страховое возмещение в случае сокращения выплачивается работнику или публичному служащему, трудовые или служебные отношения которого у данного работодателя продолжались:

- 1) от пяти до десяти лет – в размере среднего вознаграждения за труд за один месяц;
- 2) свыше десяти лет – в размере среднего вознаграждения за труд за два месяца;

(2) Размер возмещения, указанного в части 1 настоящей статьи, исчисляется из среднего вознаграждения за труд работника или публичного служащего за календарный день в течение девяти месяцев на основании данных в базе данных страхования от безработицы. Среднее вознаграждение за труд работника или публичного служащего за один календарный день исчисляется путем деления на 270 суммы выплат, произведенных данным работодателем работнику или публичному служащему за девять месяцев работы, предшествовавших последним трем месяцам работы. При этом не учитываются выплаты, указанные в части 2 статьи 40 настоящего закона. В случае работника или публичного служащего, вознаграждение за труд которому за период, предшествовавший последним трем месяцам выполнения работы, выплачивалась в течение периода продолжительностью менее девяти месяцев, за основание берется сумма фактических выплат, которая делится на произведение числа отработанных месяцев и 30. В качестве месяцев работы учитываются месяцы, в которые по данным базы данных страхования от безработицы работнику или публичному служащему делались выплаты.

Статья 14³. Ходатайство о страховом возмещении в случае сокращения

(1) Для ходатайства о страховом возмещении в случае сокращения работодатель подает в кассу по безработице надлежаще оформленное ходатайство в течение пяти календарных дней с момента прекращения трудовых или служебных отношений. Перечень формы заявления для ходатайства о возмещении и прилагаемых документов вводит министр социальных дел постановлением.

(2) Заявление, указанное в части 1 настоящей статьи, считается принятым со дня, в который в кассу по безработице поступило заявление с надлежащими документами.

Статья 14⁴. Назначение и выплата страхового возмещения в случае сокращения

(1) Касса по безработице рассматривает заявление работодателя и выносит решение о назначении страхового возмещения в случае сокращения в течение 14 календарных дней с даты принятия заявления.

(2) Касса по безработице может по уважительной причине продлить срок рассмотрения заявления на 14 календарных дней. Касса по безработице немедленно сообщает о продлении срока вместе с обоснованием работодателю и работнику или публичному служащему.

(3) Касса по безработице доставляет решение, указанное в части 1 настоящей статьи, работодателю и работнику или публичному служащему согласно сделанному в заявлении выбору простым письмом или в электронном виде в течение пяти календарных дней с даты вынесения решения.

(4) Возмещение выплачивается работнику или публичному служащему не позднее пятого календарного дня с даты вынесения решения:

1) на банковский счет работника или публичного служащего в Эстонии за счет плательщика или

2) на банковский счет работника или публичного служащего в иностранном государстве за счет получателя, если международный договор не предусматривает иное.»;

14) глава 3 закона признается недействительной;

15) пункты 1 и 3 части 1 статьи 20 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«1) вознаграждение за труд, недополученное до признания работодателя неплатежеспособным»;

3) предусмотренные в Законе о трудовом договоре возмещения, оставшиеся недополученными до признания работодателя неплатежеспособным при отказе от трудового договора»;

16) часть 3 статьи 20 изменяется и излагается в следующей редакции:

« (3) На основании, упомянутом в пункте 1 части 1 настоящей статьи, работнику выплачивается возмещение в размере брутто-вознаграждения за труд за последние три отработанных работником месяца, но не более трех средних брутто-вознаграждений за труд в Эстонии в течение квартала, предшествовавшего признанию работодателя неплатежеспособным, на основании данных, опубликованных Департаментом статистики.»;

17) часть 5 статьи 20 изменяется и излагается в следующей редакции:

« (5) На основании, упомянутом в пункте 3 части 1 настоящей статьи, работнику выплачивается возмещение в размере среднего брутто-вознаграждения за труд работника за два месяца, но не более одного среднемесячного брутто-вознаграждения за труд в Эстонии в течение квартала, предшествовавшего признанию работодателя неплатежеспособным, на основании данных, опубликованных Департаментом статистики.»;

18) статья 23 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 23. Цель кассы по безработице

(1) Цель кассы по безработице заключается в выплате компенсации по страхованию от безработицы, страхового возмещения по случаю сокращения и компенсации по случаю неплатежеспособности работодателя в порядке, предусмотренном в настоящем законе и других правовых актах.

(2) Для достижения своей цели касса по безработице имеет право получать необходимые сведения от всех государственных учреждений и учреждений местного самоуправления, из ведущихся ими баз данных, а также от застрахованных лиц, работодателей и ходатайствующих о возмещении, если получение сведений не ограничено законом»;

19) пункт 2 части 3 статьи 33 изменяется и излагается в следующей редакции:

«2) бюджет целевого фонда компенсаций, выплачиваемых по случаю сокращения и по случаю неплатежеспособности работодателя».

20) часть 4 статьи 33 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(4) Расходы на деятельность кассы по безработице и отчисления в резервный капитал распределяются пропорционально между целевым фондом компенсаций по страхованию от безработицы и целевым фондом компенсаций по случаю сокращения и неплатежеспособности работодателя»;

21) пункт 2 части 2 статьи 36 изменяется и излагается в следующей редакции:

«2) целевой фонд по выплате компенсаций по случаю сокращения и по случаю неплатежеспособности работодателя».

22) статья 38 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 38. Целевой фонд выплаты компенсаций по случаю сокращения и по случаю неплатежеспособности работодателя

(1) Целевой фонд выплаты компенсаций по случаю сокращения и по случаю неплатежеспособности работодателя образуют платежи работодателей по страхованию от безработицы и получаемый от их размещения инвестиционный доход.

(2) Средства целевого фонда выплаты компенсаций по случаю сокращения и по случаю неплатежеспособности работодателя используются для:

- 1) уплаты компенсаций, предусмотренных в статье 14¹ и части 1 статьи 20 настоящего закона, и исчисленного с них социального налога;
- 2) уплаты социального налога, исчисленного с компенсаций по страхованию от безработицы;
- 3) покрытия банковских расходов, связанных с выплатой компенсаций;
- 4) покрытия расходов и плат по сделкам, прямо связанных с размещением средств целевого фонда;
- 5) покрытия расходов на деятельность кассы по безработице;
- 6) отчислений в резервный капитал»;

23) статья 40 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 40. Объекты страховых взносов по страхованию от безработицы»

(1) Страховой взнос по страхованию от безработицы уплачивается:

1) с выплаченной застрахованному лицу заработной платы, вознаграждения за труд и прочих вознаграждений по ставке страхового взноса по страхованию от безработицы, введенной для застрахованного лица и работодателя;

2) с заработной платы, вознаграждения за труд и прочих вознаграждений, выплаченных лицам, указанным в пункте 5 части 2 статьи 3 настоящего закона, по ставке страхового взноса по страхованию от безработицы, введенной для работодателя.

(2) Страховой взнос по страхованию от безработицы не уплачивается:

1) с компенсации, предусмотренной законом для застрахованного лица при отказе от трудового договора или освобождения от службы, или с возмещения, которое выплачивает работодатель;

2) с компенсации, возмещения или пени, предусмотренной законом для застрахованного лица при незаконном отказе от трудового договора или незаконном прекращении служебных отношений;

3) с заработной платы, предусмотренной законом для застрахованного лица при удержании расчета;

4) с сумм, указанных в статье 3 Закона о социальном налоге»;

24) пункт 5 части 1 статьи 42 изменяется и излагается в следующей редакции:

«5) по требованию застрахованного лица выдавать или пересылать ему в электронном виде, в случае прекращения трудовых или служебных отношений, справку о виде и размере выплат, сделанных застрахованному лицу в течение трех последних месяцев работы, и об удержанных с выплат страховых взносов по страхованию от безработицы по календарным месяцам, а также об основании и времени прекращения последних трудовых или служебных отношений застрахованного лица и времени нахождения в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком»;

25) часть 1 статьи 46 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(1) Касса по безработице предъявляет требование о возврате компенсаций, назначенных и выплаченных застрахованному лицу, работнику или публичному служащему (далее – получатель компенсации) без правовой основы»;

26) часть 3 статьи 46 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(3) Касса по безработице может предъявить требование о возврате страхового возмещения по случаю сокращения, назначенного и выплаченного получателю компенсации без правовой основы, к работодателю, если компенсация была выплачена вследствие неверных данных, представленных работодателем, и нет возможности предъявить требование о возврате компенсации к получателю компенсации».

27) статья 52 дополняется частями 9–11 в следующем изложении:

« (9) Страховое возмещение в случае сокращения, предусмотренное в пункте 2 статьи 5 настоящего закона, выплачивается, а периоды ожидания, упомянутые в части 4 статьи 6, применяются в отношении работника или публичного служащего, отказ от трудовых или служебных отношений с которым совершается после 30 июня 2009 года.

(10) Лицу, в отношении которого совершается коллективный отказ от трудового договора и заявление на получение возмещения которым подается до 1 июля 2009 года, но трудовые или служебные отношения с которым прекращаются после 30 июня 2009 года, выплачивается возмещение в случае коллективного отказа от трудовых договоров на основаниях и в порядке, действовавших до 1 июля 2009 года. Вышеупомянутым лицам не выплачивается страховое возмещение в случае сокращения, упомянутое в пункте 2 статьи 5 настоящего закона, и не применяются периоды ожидания, упомянутые в части 4 статьи 6.

(11) Размер страховой компенсации по страхованию от безработицы, предусмотренный в части 4 статьи 9 настоящего закона с 1 июля 2009 года, применяется к застрахованным лицам, компенсация которым назначается после 30 июня 2009 года, и компенсации, назначенные до 1 июля 2009 года, не пересчитываются. Если размер компенсации, назначенной лицу до 1 июля 2009 года, меньше, чем компенсация, рассчитанная согласно части 5 статьи 9 настоящего закона, то компенсация пересчитывается с 1 июля 2009 года.»

Статья 179. Изменение Закона о родительской компенсации

В Закон о родительской компенсации (RT I 2003, 82, 549; 2008, 48, 264) вносятся следующие изменения:

1) части 2¹ и 2² статьи 3 изменяются и излагаются в следующей редакции:

«(2¹) Число календарных месяцев, указанное в части 2 настоящей статьи, является поделенной на 30 разницей числа календарных дней в календарном году и числа дней временного освобождения от работы на основании листка нетрудоспособности, не превышающее 12. В число дней временного освобождения от работы на основании листка нетрудоспособности не включается освобождение от работы вследствие требования работы, соответствующей состоянию здоровья, отказа от выполнения работы или временного облегчения условий службы либо невозможности временного перевода на другую должность. Число календарных месяцев исчисляется с точностью до двух знаков после запятой. Если число календарных месяцев равно нулю, но лицо получило доход, облагаемый социальным налогом, то его доход делится на число 12.

(2²) В случае предоставления работы, соответствующей состоянию здоровья, отказа от выполнения работы, временного облегчения условий службы или временного перевода на другую должность либо невозможности этого, компенсация по случаю временной нетрудоспособности, выплаченная на основании Закона о медицинском страховании за календарный год, предшествовавший дате возникновения права на компенсацию, делится на число календарных месяцев, исчисленное на основании части 2¹ настоящей статьи. Полученное частное включается в средний доход за один календарный месяц, указанный в части 1»;

2) часть 4 статьи 4 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(4) Компенсация назначается к 435-му дню после даты возникновения права на компенсацию. Если у матери ребенка не было права на возмещение по родам, то компенсация назначается до дня, в который ребенку исполнится 18 месяцев».

Статья 180. Изменение Закона о тюремном заключении

Часть 2 статьи 41 Закона о тюремном заключении (RT I 2000, 58, 376; 2008, 41, поправка) изменяется и излагается в следующей редакции:

«(2) В случае работы заключенного без надзора за пределами тюрьмы применяются положения законов, регулирующих трудовые отношения, в том числе касающиеся заключения трудового договора, вознаграждения за труд и отпусков. Из заключаемого с заключенным трудового договора не должно явствовать, что он отбывает наказание».

Статья 181. Изменение Закона о крови

Пункт 5 части 3 статьи 7 Закона о крови (RT I 2005, 13, 63; 2008, 3, 22) изменяется и излагается в следующей редакции:

«5) получать от работодателя свободное время для сдачи крови».

Статья 182. Изменение Закона об иностранцах

Часть 13 статьи 13³ Закона об иностранцах (RT I 1993, 44, 637; 2008, 18, 122) изменяется и излагается в следующей редакции:

«(13) В дополнение к указанным в части 6 настоящей статьи условиям, для работы в виде на жительство иностранца определяется физическое или юридическое лицо, у которого в Эстонии оказывается услуга, если иностранец является командированным работником в значении Закона об условиях труда работников, командированных в Эстонию».

Статья 183. Изменение Коммерческого кодекса

Статья 5 Коммерческого кодекса (RT I 1995, 26–28, 355; 2008, 52, 288) признается недействительной.

Статья 184. Изменение Закона об университетах

В Закон об университетах (RT I 1995, 12, 119; 2008, 34, 208) вносятся следующие изменения:

1) часть 3 статьи 17 изменяется и излагается в следующей редакции:

«(3) Старейший из членов совета университета заключает от имени университета с ректором трудовой договор, который должен соответствовать положениям Закона о трудовом договоре и настоящего закона»;

2) пункт 1 части 5 статьи 17 изменяется и излагается в следующей редакции:

3) «1) на основаниях, предусмотренных в Законе о трудовом договоре»;

4) статья 40 изменяется и излагается в следующей редакции:

«Статья 40. Другие работники университета

Права и обязанности других работников университета определяются правовыми актами, регулирующими трудовые отношения».

Статья 185. Признание недействительным Закона Эстонской Республики о трудовом договоре

Закон Эстонской Республики о трудовом договоре (RT 1992, 15/16, 241; RT I 2007, 44, 316) признается недействительным.

Статья 186. Признание недействительным Закона о заработной плате

Закон о заработной плате (RT I 1994, 11, 154; 2007, 54, 362) признается недействительным.

Статья 187. Признание недействительным Закона об отпусках

Закон об отпусках (RT I 2001, 42, 233; 2007, 71, 436) признается недействительным.

Статья 188. Признание недействительным Закона о рабочем времени и времени отдыха

Закон о рабочем времени и времени отдыха (RT I 2001, 17, 78; 2006, 14, 112) признается недействительным.

Статья 189. Признание недействительными статей 125–130 Трудового кодекса Эстонской ССР

Статьи 125–130 Трудового кодекса Эстонской ССР признаются недействительными.

Статья 190. Вступление закона в силу

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

(2) Ст. 134 настоящего закона вступает в силу 1 января 2011 года.

(3) Второе предложение ст. 60 , ч. 1 ст. 63 и пункт 8 ст. 177 настоящего закона вступают в силу 1 января 2013 года.

(4) Пункты 5-10 ст. 178 настоящего закона вступает в силу 1 января 2013 года.

(5) Ст. 135 настоящего закона признается недействительной с 1 января 2013 года.

[RT I 2009, 36, 234 – вст. в силу 1.07.2009]

Справка

Из настоящего полного текста изъяты вступающие в силу 1.01.2013 г. второе предложение ст. 60 и часть 1 ст. 63.