



ПРЕКРАЩЕНИЕ  
ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРА

Дополнительная  
информация  
[www.sm.ee](http://www.sm.ee)

Трудовые отношения можно прекратить по соглашению сторон, по истечении срока договора, по заявлению работника или по инициативе работодателя. Иногда за прекращением трудового договора может стоять конфликт сторон, но даже в этом случае в целях сохранения хороших отношений и соблюдения закона стоит действовать разумно, добросовестно и справедливо в отношении другой стороны. Как работнику, так и работодателю будет проще прекратить трудовой договор, если они будут знать свои права и обязанности и следовать им.

#### ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Работник и работодатель могут в любое время прекратить трудовой договор **по соглашению сторон**. Во избежание возможных споров прекращение трудового договора необходимо оформить письменно.
- Трудовой договор **прекращается**, когда работник или работодатель отказывается от него.
- Трудовой договор прекращается **по истечении его срока действия**. В этом случае заранее уведомлять о прекращении трудового договора не требуется.

#### ЧТО СЛЕДУЕТ УЧИТЫВАТЬ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

- Если срочный трудовой договор заключен без веской на то причины, то он считается бессрочным. Веской причиной служит временный характер работы.
- Если работник продолжает выполнять работу по истечении установленного срока, то срочный трудовой договор становится бессрочным.

## ОТКАЗ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА КАК ОТКАЗАТЬСЯ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ВО ВРЕМЯ ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА?

- Работник и работодатель вправе отказаться от трудового договора во время 4-месячного испытательного срока, известив об этом другую сторону за 15 календарных дней.
- Работодатель должен назвать причины, по которым он отказывается от трудового договора во время испытательного срока, то есть объяснить, почему работник не подходит для выполнения порученной ему работы. Давая свою оценку, работодатель должен обосновать, почему здоровье, знания, умения, способности или личностные качества работника не соответствуют данной работе.
- Во время испытательного срока работник не должен называть причины, по которым он желает отказаться от трудового договора.

## ОТКАЗ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ОБЫЧНОМ И ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

От трудового договора можно отказаться в обычном порядке и по причине исключительных обстоятельств.

- Отказ в обычном порядке обоснования не требует.
- Отказ в исключительном порядке всегда необходимо обосновывать.

Отказаться от трудового договора в обычном порядке может только работник. Работодатель не имеет права отказываться от трудового договора в обычном порядке. Работодатель может отказаться от трудового договора в исключительном порядке по веской причине.

## ОТКАЗ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

### ОТКАЗ РАБОТНИКА ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ОБЫЧНОМ ПОРЯДКЕ

- Отказ от трудового договора в обычном порядке обоснования не требует.
- Работник вправе в обычном порядке отказаться от бессрочного трудового договора.
- От срочного трудового договора работник может отказаться в обычном порядке только тогда, когда такой трудовой договор был заключен для того, чтобы временно заменить другого работника.
- Работник вправе в обычном порядке отказаться от трудового договора:
  - подав заявление об отказе в письменной воспроизводимой (например, электронное письмо или факс) или письменной форме;
  - уведомив об отказе как минимум за 30 календарных дней.
- Если работник уведомляет о прекращении трудового договора менее чем за 30 календарных дней, работодатель имеет право потребовать от работника компенсацию за меньшее количество установленных для уведомления дней. Компенсацией является средняя плата работнику за рабочий день.

## ОТКАЗ РАБОТОДАТЕЛЯ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

- Работодатель вправе в исключительном порядке отказаться от срочного и бессрочного трудового договора:
- по веской причине;
- в течение разумного срока после того, как ему станет известно об обстоятельстве, являющемся основанием для отказа от трудового договора.
- Отказываясь от трудового договора по причине исключительных обстоятельств, работник не обязан соблюдать 30-дневный срок предварительного уведомления.

## По каким причинам можно отказаться от трудового договора в исключительном порядке?

- Веской причиной для отказа от трудового договора может служить ситуация, при которой:
  - работодатель недостойно обошелся с работником;
  - работодатель значительно просрочил выплату заработной платы;
  - дальнейшее выполнение работы опасно для здоровья;
  - выполнению работы препятствует плохое состояние здоровья работника;
  - работник не может больше работать, так как должен выполнять свои семейные обязательства, например, воспитывать детей или ухаживать за родителями.

- Приведенные основания не исключают возможность отказа от трудового договора по другой веской причине.
- Если работник отказывается от трудового договора на том основании, что работодатель существенно нарушил договор, работодатель должен выплатить работнику компенсацию в размере средней заработной платы за три месяца. Суд или комиссия по трудовым спорам может изменить размер компенсации.

## ОТКАЗ ОТ ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

- Работодатель вправе отказаться от срочного и бессрочного трудового договора только в исключительном порядке:
  - по веской причине, связанной с самим работником или экономической ситуацией;
  - предоставив заявление об отказе в письменной воспроизводимой (например, электронное письмо или факс) или письменной форме (с собственноручной или цифровой подписью); в заявлении об отказе должна быть указана веская причина.

### Запрет на отказ от договора

- Работодатель не может отказаться от трудового договора на том основании, что работник:

- беременная или имеет право получить отпуск по беременности и родам;
- выполняет свои семейные обязательства (например, воспитывает детей, ухаживает за родителями);
- болен;
- представляет других работников;
- проходит срочную или альтернативную службу.

### Дополнительное ограничение на отказ от трудового договора

- Закон о трудовом договоре предполагает, что отказ от трудового договора с работником, находящемся в состоянии беременности, воспитывающим ребенка до трех лет или представляющим других работников, является неправомерным. Работодатель должен доказать, что он отказывается от трудового договора на законном основании (таким как, например, несоблюдение рабочих обязанностей).

### Срок предварительного уведомления об отказе работодателя от трудового договора

- Работодатель должен уведомить работника о прекращении трудового договора, если трудовые отношения работника длились:
  - менее 1 рабочего года, не менее чем за 15 календарных дней;
  - 1-5 лет, не менее чем за 30 календарных дней;
  - 5-10 лет, не менее чем за 60 календарных дней;

- 10 и более лет, по меньшей мере, не менее чем за 90 календарных дней.
- Работодатель не должен соблюдать сроки предварительного уведомления, если работник существенным образом не выполнил свои рабочие обязанности, в результате чего нельзя требовать от работодателя продолжения договора.
- В течение срока предварительного уведомления работодатель предоставляет работнику свободное время для поиска новой работы.
- Если работодатель не соблюдает срок предварительного уведомления, он должен выплатить работнику компенсацию. Компенсацией является средняя плата работнику за рабочий день.

#### Отказ от трудового договора по причине, связанной с работником

- Работодатель может отказаться от трудового договора по веской причине, связанной с работником, если:
  - ухудшение здоровья работника не позволяет ему продолжать работать;
  - работник не справляется с выполнением своих рабочих обязанностей из-за нехватки знаний или умений;
  - работник проигнорировал распоряжения работодателя;
  - работник находился на работе в нетрезвом состоянии;
  - работник совершил кражу, обманул;
  - работник причинил ущерб имуществу работодателя.

- Приведенные основания не исключают возможность отказа от трудового договора по другой веской причине.
- Работодатель должен предложить работнику другую работу, в том числе при необходимости организовать для него дополнительное обучение, изменить условия труда и приспособить рабочее место, если отказ работодателя от трудового договора обусловлен тем, что:
  - здоровье работника не позволяет ему продолжать работать;
  - работник не справляется с выполнением своих рабочих обязанностей из-за нехватки знаний или умений.
- Работодатель может отказаться от трудового договора:
  - в течение разумного срока после того, как ему станет известно об обстоятельстве, являющемся основанием для отказа от трудового договора, например о невыполнении рабочих обязанностей.
  - если он заранее предупредил работника. Предупреждать не нужно в том случае, если работник существенным образом не выполнил свои рабочие обязанности.

### Отказ от трудового договора по экономическим причинам или сокращение

- Работодатель вправе отказаться от трудового договора в исключительном порядке по причине сокращения работника.

- О сокращении речь может идти тогда, когда работодатель больше не в состоянии предоставлять работнику работу на оговоренных условиях. Работа заканчивается, например, по причине уменьшения объема работы, реорганизации или банкротства.
- Перед сокращением работодатель должен:
- предложить работнику другую работу, за исключением случая банкротства;
- предоставить возможность пройти дополнительное обучение или изменить условия труда.
- Преимущественное право при сокращении остается за представителем работников и работником, который воспитывает ребенка до 3-х лет.
- Работодатель не должен сокращать работника, который:
- находится в состоянии беременности;
- имеет право получить отпуск по беременности и родам;
- находится в отпуске по уходу за ребенком или в отпуске усыновителя.
- В случае бессрочного договора при сокращении работника работодатель должен выплатить ему компенсацию в размере его месячной средней заработной платы.
- В случае срочного договора при досрочном сокращении работника работодатель должен выплатить ему в качестве компенсации полагающуюся ему до окончания срока договора заработную плату.

- В случае сокращения у работника есть право помимо выплачиваемой работодателем компенсации за сокращение получить также страховую компенсацию. Касса страхования от безработицы выплачивает компенсацию работнику, чьи трудовые отношения с работодателем длились:
  - 5-10 лет, в размере его средней заработной платы за 1 месяц;
  - более 10 лет, в размере его средней заработной платы за 2 месяца.
- В случае сокращения о выплате страхового возмещения из Кассы страхования по безработице ходатайствует работодатель.

## ПРАВОВОЙ АКТ, РЕГУЛИРУЮЩИЙ ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

[www.riigiteataja.ee](http://www.riigiteataja.ee):

- Закон о трудовом договоре.

**Дополнительная информация:**  
**Министерство социальных дел**  
ул. Гонсиори, 29, 15027 Таллинн  
э-почта: [info@sm.ee](mailto:info@sm.ee), тел.: 626 9301  
**[www.sm.ee](http://www.sm.ee)**

**Инспекция труда**  
ул. Гонсиори, 29, 15027 Таллинн  
э-почта: [ti@ti.ee](mailto:ti@ti.ee), тел.: 626 9400  
Телефон юриста 640 6000 Пн-Пт 10-15  
**[www.ti.ee](http://www.ti.ee)**



Европейский Союз  
Европейский социальный фонд. На благо будущего Эстонии

