

Закон про трудовий договір¹

Прийнятий 17.12.2008 р.

РТ I 2009, 5, 35

Набуття чинності 01.07.2009 р.

Внесено зміни наступними актами (приховати)

Прийняття	Публікація	Набуття чинності
28.01.2009	РТ I 2009, 11, 67	01.07.2009
20.02.2009	РТ I 2009, 15, 93	01.07.2009
06.05.2009	РТ I 2009, 26, 159	01.07.2009
21.05.2009	РТ I 2009, 29, 176	01.04.2010
18.06.2009	РТ I 2009, 36, 234	01.07.2009, частково згідно ст. 190
22.04.2010	РТ I 2010, 22, 108	01.01.2011 набирає чинності в день, зазначений у рішенні Ради Європейського Союзу про визнання недійсним винятку, встановленого для Естонської Республіки на основі положень частини 2 статті 140 Договору про функціонування Європейського Союзу, рішення Ради Європейського Союзу № 2010/416/EL (ELT L 196, 28.07.2010, ст. 24–26) від 13.07.2010 р.
25.01.2012	РТ I, 10.02.2012, 1	20.02.2012
08.05.2012	РТ I, 25.05.2012, 24	04.06.2012
13.06.2012	РТ I, 10.07.2012, 2	01.04.2013
12.12.2012	РТ I, 22.12.2012, 15	01.01.2013
19.06.2014	РТ I, 12.07.2014, 1	01.01.2015
19.11.2014	РТ I, 13.12.2014, 1	01.01.2016, дата набрання чинності змінена 01.07.2016 [РТ I, 17.12.2015, 1]
25.11.2015	РТ I, 17.12.2015, 1	20.12.2015, частково 01.01.2016 та 01.07.2016
15.06.2016	РТ I, 08.07.2016, 1	01.01.2017
23.11.2016	РТ I, 07.12.2016, 1	17.12.2016
12.04.2017	РТ I, 28.04.2017, 1	08.05.2017, частково 01.07.2017
14.06.2017	РТ I, 04.07.2017, 3	01.01.2018
15.11.2017	РТ I, 28.11.2017, 2	01.01.2018
06.12.2017	РТ I, 28.12.2017, 7	01.07.2020, частково 01.03.2018 та 01.09.2019; частково змінено [РТ I, 26.06.2018, 3]
06.06.2018	РТ I, 26.06.2018, 3	01.07.2018
17.10.2018	РТ I, 26.10.2018, 1	01.04.2022, частково 05.11.2018 та 01.07.2020; частково змінено [РТ I, 30.06.2020, 11]; частково змінено [РТ I, 31.03.2022, 1]
19.12.2018	РТ I, 10.01.2019, 2	20.01.2019

Прийняття	Публікація	Набуття чинності
20.02.2019	RT I, 13.03.2019, 2	15.03.2019
20.02.2019	RT I, 19.03.2019, 12	01.09.2019
18.06.2020	RT I, 30.06.2020, 11	01.07.2020, частково 01.04.2022; частково змінено [RT I, 31.03.2022, 1]
17.06.2020	RT I, 09.07.2020, 1	30.07.2020
09.12.2020	RT I, 29.12.2020, 2	08.01.2021
19.05.2021	RT I, 28.05.2021, 12	07.06.2021
13.10.2021	RT I, 22.10.2021, 2	01.11.2021, частково 01.04.2022 та 01.09.2022; частково змінено [RT I, 22.12.2021, 3]
27.10.2021	RT I, 12.11.2021, 2	22.11.2021
25.11.2021	RT I, 11.12.2021, 1	15.12.2021, частково 15.06.2024
08.12.2021	RT I, 22.12.2021, 3	01.04.2022
16.03.2022	RT I, 31.03.2022, 1	01.04.2022
20.04.2022	RT I, 30.04.2022, 1	01.08.2022
21.09.2022	RT I, 05.10.2022, 1	15.10.2022
28.12.2022	RT I, 11.01.2023, 2	01.02.2023
11.01.2023	RT I, 27.01.2023, 1	01.04.2023
15.02.2023	RT I, 07.03.2023, 5	01.01.2024, частково 17.03.2023

Глава 1 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Поняття трудового договору

(1) На підставі трудового договору фізична особа (працівник) виконує для іншої особи (роботодавця) роботу, підпорядковуючись її керівництву та контролю. Роботодавець виплачує працівникові винагороду за працю.

(2) Якщо особа виконує для іншої особи роботу, виконання якої, відповідно до обставин, передбачається лише за винагороду, то вважається, що діє трудовий договір.

(3) До трудового договору застосовуються положення Зобов'язально-правового закону, які регулюють відносини за договором доручення, якщо в цьому Законі не передбачено інше.

(4) Якщо особа, яка зобов'язана за договором виконувати роботу, переважно незалежна при виборі способу, часу та місця виконання роботи, положення про трудовий договір до такого договору не застосовується.

(5) Положення про трудовий договір не застосовується до договору з членом керівного органу юридичної особи або з керівником філії іноземного комерційного товариства.

Стаття 2. Обов'язковість положень

Угода, яка укладена з порушенням положень цього Закону та Зобов'язально-правового закону щодо прав, обов'язків та відповідальності сторін договору та суперечить інтересам працівника є нікчемною, за винятком випадку, коли можливість такої угоди з відхиленням, що суперечить інтересам працівника, передбачена цим Законом.

Стаття 2¹. Захист від несприятливого поводження

Неприйнятним є несприятливе поводження роботодавця щодо працівника через те, що працівник

захищає свої права, звертає увагу на їх порушення чи підтримує іншого працівника у захисті його прав.
[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

Стаття 3. Принцип рівного поводження

Роботодавець повинен забезпечити працівникові захист від дискримінації, дотримуватися принципу рівного поводження та сприяти рівноправності відповідно до Закону про рівне поводження та Закону про гендерну рівність.

Стаття 3¹. Строк давності вимоги, що впливає з трудових відносин

Строк подання до комісії по трудових спорах або до суду вимоги про визнання прав, що впливають із трудових відносин, і на захист порушених прав, становить чотири місяці з моменту, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав.

[RT I, 04.07.2017, 3 – набуло чинності з 01.01.2018]

Глава 2

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Стаття 4. Особливість укладення трудового договору

(1) До укладення трудового договору застосовуються положення Зобов'язально-правового закону щодо укладення договору.

(2) Трудовий договір укладається у письмовій формі. Трудовий договір вважається укладеним і в тому випадку, якщо працівник починає роботу, виконання якої, відповідно до обставин, передбачається лише за винагороду.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(3) Угода, що містить умову, яка завдає шкоду працівникові або пов'язана з дією трудового договору, про яку невідомо, настане вона чи ні (скасувальна умова), є нікчемною.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(4) Недотримання вимоги до форми, яку встановлено у частині 2 цієї статті, не призводить до нікчемності трудового договору.

(5) Вимога до форми, яку встановлено у частині 2 цієї статті, не застосовується, якщо тривалість трудового договору не перевищує двох тижнів.

Стаття 5. Інформування працівника про умови праці

(1) Письмовий документ трудового договору повинен містити щонайменше таку інформацію:

1) ім'я та прізвище або найменування, особистий або реєстраційний код, місце проживання або місцезнаходження роботодавця та працівника;

2) час укладання трудового договору та прийняття працівника на роботу;

3) опис трудових завдань;

4) найменування посади, якщо вона має правові наслідки;

5) винагорода, що виплачується за роботу, яку було обумовлено (оплата праці), у тому числі винагорода, що виплачується за результатами господарської діяльності та угод, спосіб нарахування та порядок виплати оплати за працю і час, коли вона підлягає сплаті (день виплати заробітної плати), а також податки та платежі, які сплачує та утримує роботодавець, зокрема посилення на установи, які ці податки і платежі одержують, а також інформацію щодо захисту, що супроводжує їхню оплату;

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

6) навчання, яке пропонує роботодавець, та інші додаткові блага, якщо їх було обумовлено;

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

7) час, коли працівник виконує обумовлені трудові обов'язки (робочий час);

8) місце виконання роботи;

9) тривалість основної відпустки та посилення на іншу відпустку, яка відшкодовується роботодавцем;

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

10) посилення на форму, що дозволяє письмове відтворення, та обов'язок обґрунтування і строки попередження про відмову від трудового договору;

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

11) посилення на встановлені роботодавцем правила організації праці;

[RT I, 10.02.2012, 1 – набуло чинності з 20.02.2012]

12) посилання на колективний договір, якщо відносно працівника застосовується колективний договір.

13) посилання на надурочні роботи та на порядок їх оплати;

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

14) тривалість випробувального терміну.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(2) Роботодавець повідомляє працівнику відомості договору сумлінно, ясно і зрозуміло. Працівник має право будь-коли ознайомитися з даними. Роботодавець може вимагати від працівника підтвердження отримання даних, зазначених у цій статті.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(3) Якщо дані не було надано працівникові до прийняття на роботу, він може вимагати їх в будь-який час. Роботодавець зобов'язаний подати ці дані протягом двох тижнів з дня отримання вимоги.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(4) Зміни в даних надаються працівникові в письмовій формі не пізніше ніж у день набрання ними чинності з урахуванням положень частин 2 і 3 цієї статті.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(5) Роботодавець зберігає вказані у цій статті дані та інформацію щодо направлення або прийняття даних під час дії трудового договору та протягом десяти років після його припинення.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(6) Роботодавець не повинен сповіщати працівника про відомості письмово, якщо обумовлений з працівником і фактично відпрацьований робочий час не перевищує в середньому три години на тиждень протягом чотирьох тижнів поспіль.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

Стаття 6. Оповіщення працівника про умови праці в особливих випадках

(1) [Не дійсно – RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(2) Якщо роботодавець та працівник домовляться про те, що трудовий договір є строковим, то роботодавець, окрім наведеної у статті 5 цього Закону інформації, повинен повідомити працівника про тривалість трудового договору та причину укладення строкового трудового договору.

(3) Якщо роботодавець і працівник домовляються про застосування обмеження конкуренції, або роботодавець визначив інформацію, що становить для нього комерційну таємницю, то, окрім наведених у статті 5 цього Закону відомостей, роботодавець повинен повідомити працівника про зміст угоди, про обмеження конкуренції або інформацію, що становить комерційну таємницю.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(4) Якщо роботодавець та працівник домовляються про те, що працівник виконуватиме роботу, яка зазвичай виконується на підприємстві роботодавця, за межами місця виконання роботи, у тому числі за місцем проживання працівника (дистанційна робота), то роботодавець, окрім наведеної у статті 5 цього Закону інформації, повинен повідомити працівника про те, що трудові обов'язки виконуються як дистанційна робота.

(5) Якщо роботодавець і працівник домовляються про те, що працівник виконуватиме роботу, тимчасово підпорядковуючись керівництву та контролю (оренда праці) третьої особи (підприємство-користувач), то роботодавець повинен, окрім наведеної у статті 5 цього Закону інформації, водночас з найменуванням підприємства-користувача, повідомити працівника, що робочі обов'язки виконуються у порядку оренди праці на підприємстві-користувачеві.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(6) Якщо роботодавець і працівник домовляються про те, що робочий час буде розподілений протягом облікового періоду нерівномірно (підсумований облік робочого часу), то роботодавець, окрім наведеної у статті 5 цього Закону інформації, повинен повідомити працівника про умови доведення до відома працівника та умови зміни графіка роботи.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(7) Якщо роботодавець та працівник домовляються про те, що роботодавець відшкодовує працівникові витрати, що виникли при виконанні роботи або внаслідок вказівок чи доручень роботодавця, то роботодавець, окрім наведеної у статті 5 цього Закону інформації, повинен повідомити працівника про зміст зазначеної угоди.

(8) Якщо роботодавець і працівник домовляються про те, що працівник працюватиме довше одного місяця в іншій державі, ніж та, в якій він зазвичай працює, то роботодавець, окрім наведеної у статті 5 цього Закону інформації, повинен повідомити працівника до його від'їзду про такі відомості:

- 1) держава, в якій працівник розпочне роботу;
- 2) тривалість роботи у державі;
- 3) валюта, в якій виплачуватиметься плата за працю;
- 4) блага, які пов'язані з перебуванням у державі;
- 5) умови повернення із держави.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(9) Якщо роботодавець не надав працівникові в письмовій формі відомості, зазначені в частинах 2–5 цієї статті, то вважається, що угоду не було укладено або що зобов'язання не поклалися.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

Стаття 6¹. Укладення трудового договору з підприємством-користувачем

Умови, які перешкоджають працівнику підприємства, який виконує трудові обов'язки у порядку оренди праці та який зазначений у пункті 2 статті 38 Закону про послуги та допомогу на ринку праці, укладати трудовий договір з підприємством-користувачем після припинення тимчасової роботи на підприємстві-користувачі, є нікчемними.

[RT I, 10.01.2019, 2— чинності з 20.01.2019]

Стаття 7. Укладення трудового договору з неповнолітнім

(1) Роботодавець не може укладати трудовий договір з неповнолітнім, який не досяг 15-річного віку або зобов'язаний відвідувати школу, і допускати його до роботи, за винятком випадків, встановлених частиною 4 цієї статті.

(2) Роботодавець не може укладати трудовий договір з неповнолітнім та допускати його до роботи, яка:

- 1) перевищує фізичні чи розумові здібності неповнолітнього;
- 2) загрожує моральності неповнолітнього;
- 3) містить ризики, які неповнолітній неспроможний вчасно помітити чи запобігти через відсутність досвіду чи навчання;
- 4) перешкоджає соціальному розвитку неповнолітнього або здобуття ним освіти;
- 5) загрожує здоров'ю неповнолітнього внаслідок характеру роботи чи факторів ризику виробничого середовища.

(3) Перелік робіт та небезпечних факторів, зазначених у пункті 5 частини 2 цієї статті, встановлюється постановою Уряду Республіки.

(4) Роботодавець може укласти трудовий договір з неповнолітнім віком 13–14 років або з неповнолітнім віком 15–16 років, який зобов'язаний відвідувати школу, та допустити його до роботи з простими трудовими обов'язками, які не вимагають великої фізичної чи психічної напруги (легка робота). Неповнолітньому віком 7–12 років дозволяється виконувати легку роботу у сфері культури, мистецтва, спорту чи рекламної діяльності.

(4¹) Роботодавець має право укладати трудовий договір з неповнолітнім, який досяг 13-річного віку, для виконання таких робіт:

- 1) сільськогосподарські роботи;
- 2) допоміжні роботи, які здійснюються у торговому підприємстві або на підприємстві обслуговування;
- 3) допоміжні роботи, які здійснюються на підприємстві, що надає послуги харчування чи готельного господарства;
- 4) інші роботи, які відповідають вимогам, встановленим у частинах 2 та 4 цієї статті.

[RT I, 28.04.2017, 1 – набуло чинності з 08.05.2017]

(5) [Частина недійсна – RT I, 28.04.2017, 1 – набуло чинності з 08.05.2017].

(6) У разі порушення зазначених у цій статті обмежень укладений трудовий договір є нікчемним.

Стаття 8. Згода на роботу неповнолітнього

(1) Необхідне для укладання трудового договору волевиявлення неповнолітнього, яке було зроблено без попередньої згоди законного представника, є нікчемним, за винятком випадку, коли законний представник пізніше схвалить його волевиявлення.

(2) Законний представник неповнолітнього не може надати згоду на працю неповнолітнього, який зобов'язаний відвідувати школу, під час шкільних канікул на термін, що перевищує половину тривалості кожних шкільних канікул.

(3) Роботодавцю не можна допускати до роботи неповнолітнього віком 7–12 років раніше, ніж через десять робочих днів з моменту реєстрації неповнолітнього у реєстрі трудової діяльності згідно зі ст. 25¹ Закону про оподаткування.

[RT I, 22.10.2021, 2 – набуло чинності з 01.09.2022]

(4) При реєстрації неповнолітнього віком 7-12 років у реєстрі трудової діяльності роботодавець вносить до реєстру відомості про згоду законного представника неповнолітнього, про умови праці неповнолітнього, у тому числі про місце виконання роботи та трудові обов'язки, а також обов'язок відвідування школи.

[RT I, 22.10.2021, 2 – набуло чинності з 01.09.2022]

(5) Після внесення запису, передбаченого частиною 3 цієї статті, інспектор праці зобов'язаний перевірити, чи не заборонена робота для неповнолітнього, чи відповідають умови праці неповнолітнього вимогам, встановленим законом, та чи неповнолітній бажає працювати.

(6) Вважається, що інспектор праці надав згоду на допуск до роботи неповнолітнього 7-12 років, якщо строк, який встановлено частиною 3 цієї статті, минув, і інспектор праці не відмовився від надання згоди.

[RT I, 22.10.2021, 2 – набуло чинності з 01.09.2022]

(7) Якщо під час з'ясування бажання неповнолітнього віком від 7 до 12 років у інспектора праці виникне обгрунтована підозра, що неповнолітній не виявляє свого справжнього волевиявлення в присутності законного представника, інспектор праці з'ясовує волевиявлення неповнолітнього в присутності неповнолітнього та працівника з питань захисту прав дитини за місцем його проживання.

(8) Трудовий договір, укладений з неповнолітнім без зазначених у цій статті згод є нікчемним, якщо внаслідок перевірки обставин згідно з частиною 4 цієї статті, інспектор праці відмовляється від надання згоди.

[RT I, 22.10.2021, 2 – набуло чинності з 01.09.2022]

(9) Роботодавцю забороняється допускати неповнолітнього до роботи без згоди чи схвалення законного представника.

Стаття 9. Укладення строкового трудового договору

(1) Вважається, що трудовий договір укладається безстроково. Строковий трудовий договір можна укладати терміном до п'яти років, якщо це виправдано поважними причинами, що впливають з тимчасового строкового характеру роботи, передусім, тимчасовим збільшенням обсягу роботи чи виконанням сезонної роботи. Якщо трудові обов'язки виконуються у порядку оренди праці, то строковий договір можна укласти і у разі, якщо це виправдано тимчасовим характером роботи на підприємстві-користувачі.

[RT I, 10.02.2012, 1 – набуло чинності з 20.02.2012]

(2) Строковий трудовий договір можна укласти на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Стаття 10. Обмеження послідовного укладення та продовження строкових трудових договорів

(1) Якщо працівник і роботодавець уклали на підставі частини 1 статті 9 цього Закону строковий трудовий договір для виконання однотипної роботи більше двох разів поспіль, або якщо строковий договір було продовжено більше одного разу протягом п'яти років, то трудові відносини вважаються безстроковими із самого початку. Укладення строкових трудових договорів вважається послідовним, якщо період між завершенням одного трудового договору та укладенням наступного трудового договору не перевищує двох місяців.

(1¹) На додаток до положень частини 1 цієї статті, на підставі статті 42 Закону про послуги та субсидії на ринку праці, у разі тимчасового працевлаштування в період перебування на обліку як безробітний, строкові трудові договори на виконання подібної роботи тривалістю до восьми календарних днів можуть бути укладені без обмеження протягом шести місяців. Якщо після закінчення шестимісячного періоду між тим самим працівником і роботодавцем протягом наступних шести місяців буде укладено новий строковий трудовий договір, цей трудовий договір вважається безстроковим. Працівник повинен повідомити та підтвердити роботодавцю, що він зареєстрований як безробітний.

[RT I, 07.03.2023, 5 – набуло чинності з 17.03.2023]

(2) Якщо трудові обов'язки виконуються у порядку оренди праці, то зазначені в частині 1 цієї статті обмеження щодо послідовного укладення або продовження строкового трудового договору застосовуються окремо щодо кожного підприємства-користувача.

[RT I, 10.02.2012, 1 – набуло чинності з 20.02.2012]

Стаття 10¹. Випробувальний термін

(1) З дня прийняття на роботу щодо працівника застосовується чотиримісячний випробувальний термін, щоб оцінити, чи відповідає здоров'я, знання, навички, здібності та риси характеру працівника рівню, який потрібний при здійсненні роботи.

(2) Залишення без застосування чи скорочення випробувального терміну може бути обумовлено у трудовому договорі.

(3) Якщо строковий трудовий договір укладено на строк до восьми місяців, випробувальний термін не може бути довшим, ніж половина строку дії договору.

(4) До випробувального терміну не враховується той час, коли були перешкоди у виконанні працівником своїх обов'язків, насамперед, якщо працівник був тимчасово непрацездатний або використовував відпустку.

(5) Новий випробувальний термін не застосовується при продовженні строкового трудового договору або під час укладення договорів в послідовному порядку на здійснення схожих робіт.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

Стаття 11. Переговори перед укладанням договору

(1) На переговорах перед укладанням договору або під час підготовки до укладення трудового договору іншим чином, зокрема в оголошеннях про прийом на роботу або на співбесіді, роботодавець не може вимагати від особи, яка бажає отримати роботу, інформацію, до якої у нього немає обґрунтованої зацікавленості.

(2) Вважається, що обґрунтована зацікавленість роботодавця відсутня, насамперед щодо питань, які охоплюють приватне життя шукача роботи або які не пов'язані з професійною придатністю для запропонованого робочого місця.

(3) Положення цієї статті не обмежують застосування положень статті 14 Зобов'язально-правового закону.

Стаття 12. Зміна трудового договору

Трудовий договір може бути змінено лише за згодою сторін.

Стаття 13. Особливості анулювання трудового договору

(1) Роботодавець не може анулювати трудовий договір внаслідок помилки чи обману, які ґрунтуються на відсутності відомостей або хибності відомостей про працівника, до отримання яких у нього немає обґрунтованої зацікавленості, а також внаслідок помилки чи обману, якщо обставина, щодо якої роботодавець помилився, у момент анулювання втратила значення для трудового договору.

(2) Роботодавець може анулювати трудовий договір через помилку або обман протягом двох тижнів після того, як він дізнається про помилку або обман.

Стаття 14. Наслідки анулювання трудового договору

(1) У разі нікчемності чи анулювання трудового договору ні роботодавець, ні працівник не можуть вимагати повернення того, що було передане чи виконане за договором.

(2) Працівник повертає засоби праці та засоби індивідуального захисту, які він отримав для використання на роботі за нікчемним трудовим договором.

(3) Якщо працівник ввів в оману роботодавця щодо обставини, яка має істотне значення при призначенні плати за працю, то роботодавець може вимагати від працівника повернення з вже виплачених сум тієї частини, яку роботодавець не виплатив би, якщо б знав фактичні обставини.

Глава 3

ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ

Розділ 1.

Обов'язки працівника

Стаття 15. Обов'язки працівника

(1) Працівник лояльно виконує свої обов'язки по відношенню до роботодавця.

(2) Якщо інше не впливає із закону, колективного чи трудового договору, працівник насамперед

виконує такі обов'язки:

- 1) виконує обумовлену роботу та обов'язки, що впливають з характеру роботи;
- 2) виконує роботу в обумовленому обсязі та місці, а також в обумовлений час;
- 3) своєчасно та належним чином виконує законні вказівки роботодавця;
- 4) бере участь у навчанні з метою розвитку своїх професійних знань та навичок;
- 5) утримується від вчинення дій, які перешкоджають іншим працівникам виконувати свої трудові обов'язки або шкодять його життю, здоров'ю чи майну або життю, здоров'ю чи майну інших осіб;
- 6) взаємодіє з іншими працівниками для виконання робочих доручень;
- 7) негайно повідомляє роботодавцю про несправності або недоліки на робочому місці або про небезпеку їх виникнення та, якщо можливо, без спеціального розпорядження усуває несправності та недоліки або небезпеку їх виникнення;
- 8) повідомляє роботодавцю про всі істотні обставини, що пов'язані із трудовими відносинами, до яких у роботодавця є обґрунтована зацікавленість (за бажанням роботодавця);
- 9) утримується від вчинення дій, що шкодять репутації роботодавця або зумовлюють недовіру до роботодавця з боку клієнтів чи партнерів;
- 10) за першої нагоди повідомляє роботодавцю про свою тимчасову непрацездатність, а також, якщо можливо, – про її ймовірну тривалість.

(3) Працівник особисто виконує доручену йому роботу, якщо не обумовлено інше.

Стаття 16. Міра старанності працівника

(1) Працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки належним чином в міру своїх знань та навичок з урахуванням інтересів роботодавця та з необхідною старанністю, що впливає з характеру роботи.

(2) Працівник несе відповідальність за неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Міра старанності працівника визначається за його трудовими відносинами з урахуванням звичайних ризиків, які пов'язані з діяльністю роботодавця і роботою працівника, навчання працівника, професійних знань, які потрібні для виконання роботи, а також здібностей та якостей працівника, про які роботодавець знав чи мав знати.

Стаття 17. Зміст розпорядження роботодавця

(1) Розпорядження роботодавця має бути пов'язане із робочими завданнями, передбаченими трудовим договором.

(2) Коли роботодавець видає розпорядження, він повинен розумно враховувати інтереси та права працівника.

(3) Працівник не повинен виконувати розпорядження, не пов'язане із трудовим договором, колективним договором чи законом. Розпорядження, не пов'язане з трудовим договором, колективним договором чи законом і від якого не можна за згодою відмовитися або яке суперечить принципу сумлінності чи розумності, є нікчемним.

(4) Розпорядження, не пов'язане з трудовим договором, колективним договором чи законом, є дійсним, якщо воно виникає із нагальної потреби. Вважається, що виникла нагальна потреба, насамперед, у разі заподіяння або небезпеки заподіяння шкоди майну чи іншому благу роботодавця внаслідок непереборної сили.

(5) Якщо робочі завдання виконуються у порядку оренди праці, то працівник виконує розпорядження підприємця-користувача. До розпоряджень підприємця-користувача застосовуються положення цієї статті. У разі виникнення протиріччя між розпорядженнями роботодавця та підприємця-користувача працівник виконує розпорядження роботодавця.

Стаття 18. Умови праці вагітних та жінок, що мають право на материнську відпустку

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(1) Якщо стан здоров'я вагітної або працівниці, яка має право на материнську відпустку, не дозволяє їй виконувати передбачені трудовим договором робочі завдання на узгоджених умовах, то вона має право вимагати від роботодавця тимчасово перевести її на роботу, яка відповідає стану її здоров'я.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(2) Якщо у роботодавця відсутня можливість надати працівниці роботу, яка відповідає стану її здоров'я, то працівниця може тимчасово відмовитися від виконання робочих доручень.

(3) У випадках, встановлених частинами 1 та 2 цієї статті, працівниця має подати роботодавцеві

медичну довідку від лікаря або акушерки щодо обмеження на виконання робіт за станом здоров'я та, по можливості, пропозиції щодо робочих доручень та умов праці, які відповідають стану здоров'я.

[RT I 2009, 29, 176 – набуло чинності з 01.04.2010]

(4) У випадках, зазначених у частинах 1 та 2 цієї статті, працівниці виплачується відшкодування на умовах та у порядку, передбачених Законом про медичне страхування.

(5) Після закінчення материнської відпустки жінка має право користуватися покращеними умовами праці, на які у неї виникло би право під час її відсутності.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 18¹. Право працівника на належні умови праці

(1) Працівник має право клопотати про отримання від роботодавця належних умов праці, зокрема про роботу на підставі безстрокового трудового договору або роботу на повну ставку.

(2) Роботодавець зважує, чи збігаються в розумній мірі представлені в клопотанні зміни умов праці, які працівник вважає належними, з інтересами підприємства роботодавця. Якщо роботодавець відмовляється змінити умови праці, він обґрунтовує відмову у формі, що дозволяє повторне відтворення, протягом 14 календарних днів з дати отримання клопотання. Якщо працівник протягом чотирьох місяців подає більше ніж одне клопотання про належні умови праці, то роботодавець зобов'язаний відповісти на одне з них.

(3) Після відпустки, яка встановлена статтями 60-65¹ цього закону, або після закінчення терміну листка непрацездатності по догляду згідно з Законом про медичне страхування, працівник має право користуватися покращеними умовами праці, на які у нього виникло би право під час його відсутності.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

Стаття 19. Право працівника відмовитися від виконання роботи

Працівник має право відмовитися від виконання роботи, насамперед у тому випадку, якщо:

- 1) він використовує відпустку;
- 2) він тимчасово непрацездатний відповідно до Закону про медичне страхування;
- 3) він представляє працівників у випадках, передбачених законом чи колективним договором;
- 4) він бере участь у страйку;
- 5) він проходить строкову чи альтернативну чи резервну військову службу;

[RT I, 27.01.2023, 1 – набуло чинності з 01.04.2023]

6) у нього є інша причина, яка передбачена трудовим договором, колективним договором чи законом.

Стаття 20. Місце виконання роботи

Якщо місце виконання роботи не було узгоджене, працівник повинен виконувати робочі завдання за місцем ведення діяльності роботодавця, яке фактично пов'язане із трудовими відносинами. Передбачається, що місце виконання роботи має бути узгоджене з точністю до одиниці місцевого самоврядування.

Стаття 21. Відрядження

(1) Роботодавець може відправити працівника для виконання робочого завдання у відрядження поза місцем його постійної роботи, передбаченого трудовим договором.

(2) Строк відрядження працівника не може перевищувати 30 календарних днів поспіль, якщо тільки роботодавець чи працівник не домовилися про більш тривалий термін.

(3) Вагітних та працівників, які виховують дитину віком до трьох років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я, можна відправити у відрядження лише за їх згодою.

(4) Неповнолітнього працівника можна відправити у відрядження лише за попередньою згодою неповнолітнього та його законного представника.

Стаття 22. Обов'язок збереження комерційної таємниці

(1) Відповідно до положень статті 625 Зобов'язально-правового закону та з урахуванням обов'язку сповіщення, передбаченого частиною 3 статті 6 цього Закону, роботодавець визначає відомості, щодо яких діє обов'язок працівника зберігати виробничу та комерційну таємницю.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(2) Роботодавець та працівник можуть домовитися про розмір неустойки за порушення обов'язку зберігання таємниці на умовах та в порядку, встановлених Зобов'язально-правовим законом.

(3) Положення цієї статті не виключають вимоги про відшкодування шкоди, що виникла внаслідок порушення обов'язку зберігання таємниці, у частині, що не покрита неустойкою.

Стаття 23. Угода про обмеження конкуренції

(1) Роботодавець не може заборонити працівникові працювати в іншого роботодавця, за винятком випадку, коли сторони уклали угоду про заборону конкуренції. За угодою про обмеження конкуренції працівник бере на себе зобов'язання не працювати у конкурента роботодавця або не вести економічну або професійну діяльність у сфері, аналогічній діяльності роботодавця.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(2) Угода про обмеження конкуренції укладається, якщо це зумовлено необхідністю захисту особливих економічних інтересів роботодавця, у збереженні таємниці яких роботодавець має обґрунтовану зацікавленість, переважно, коли під час роботи працівник знайомиться з клієнтами або має доступ до виробничої та комерційної таємниці роботодавця, а використання цих знань може суттєво зашкодити роботодавцеві.

(3) Обмеження конкуренції повинно бути в розумний спосіб обмеженим у просторі, часі та об'єкті і впізнаваним для працівника.

(4) Угода, яка укладена з порушенням вимог, зазначених у цій статті, є нікчемною.

Стаття 24. Дія угоди про обмеження конкуренції після припинення трудового договору

(1) Угода про обмеження конкуренції застосовується після припинення трудового договору тільки у випадку, якщо вона:

- 1) відповідає умовам, встановленим частинами 2 та 3 статті 23 цього Закону;
- 2) укладена у письмовій формі;
- 3) передбачає виплату компенсації згідно з частиною 3 цієї статті;
- 4) термін її дії не перевищує одного року з дня припинення трудового договору.

(2) Якщо працівник виконує угоду, роботодавець не може посилається на її нікчемність через те, що вона укладена з порушенням вимог, встановлених частиною 1 цієї статті.

(3) Після припинення трудового договору роботодавець виплачує працівникові щомісячну розумну компенсацію за дотримання угоди про обмеження конкуренції.

Стаття 25. Відмова від угоди про обмеження конкуренції

(1) Роботодавець може у будь-який час відмовитися від угоди про обмеження конкуренції, про що повинен повідомити працівника не менш ніж за 30 календарних днів.

(2) Якщо інтерес роботодавця щодо обмеження конкуренції перестає бути розумним через зміни обставин, працівник може відмовитися від угоди про обмеження конкуренції, про що повинен повідомити роботодавця не менш ніж за 15 календарних днів.

(3) На додаток до положень частини 2 цієї статті, працівник може відмовитися від угоди про обмеження конкуренції протягом 30 календарних днів з дня його відмови від трудового договору внаслідок суттєвого порушення трудового договору з боку роботодавця, про що він повинен повідомити роботодавця не менш ніж за 15 календарних днів.

(4) Положення частин 1 і 2 цієї статті застосовуються до відмови від діючої угоди про обмеження конкуренції також після припинення трудових відносин.

Стаття 26. Неустойка у разі порушення обов'язку з обмеження конкуренції

(1) Працівник та роботодавець можуть домовитися про неустойку за порушення обов'язку щодо обмеження конкуренції.

(2) Положення цієї статті не виключають вимоги про відшкодування шкоди, що виникла внаслідок порушення обов'язку з обмеження конкуренції, у частині, що не покрита неустойкою.

Стаття 27. Обов'язок сповіщення

У період дії трудового договору та після його припинення на вимогу роботодавця працівник зобов'язаний надавати інформацію про свою трудову та економічну чи професійну діяльність у обсязі, в якому це має значення для перевірки дотримання угоди, зазначеної у статтях 23–25 цього Закону.

Розділ 2

Обов'язки роботодавця

Стаття 28. Обов'язки роботодавця

(1) Роботодавець має бути лояльним по відношенню до працівника.

(2) Основні обов'язки роботодавця:

- 1) забезпечувати працівника роботою за обумовленою трудовою функцією та давати чіткі та своєчасні вказівки;

- 2) своєчасно виплачувати винагороду за працю за умовами укладеного договору;
 - 3) надавати передбачену відпустку та виплачувати відпускні;
 - 4) забезпечувати узгоджений час роботи та час відпочинку та вести облік робочого часу;
 - 5) забезпечувати працівникові навчання для розвитку професійних знань та навичок на користь підприємства роботодавця, а також нести витрати на навчання та виплачувати в період навчання середню заробітну плату;
 - 6) забезпечувати умови праці, що відповідають вимогам гігієни праці та безпеки праці;
 - 7) при прийомі на роботу, а також під час роботи ознайомити працівника з вимогами пожежної безпеки, гігієни та безпеки праці, а також з правилами організації праці, встановленими роботодавцем;
 - 8) при прийомі на роботу, а також під час роботи ознайомити працівника з умовами колективних договорів, що застосовуються щодо працівника;
 - 9) повідомляти працівнику, який працює за строковим трудовим договором, про вакантні робочі місця, що відповідають його знанням та навичкам, при заміщенні яких є можливість укласти безстроковий трудовий договір;
 - 9¹) інформувати працівника, який виконує трудові обов'язки у порядку оренди праці, про вакантні робочі місця, що відповідають його знанням та навичкам, у підприємця-користувача, при роботі на яких є можливість укласти безстроковий трудовий договір, якщо підприємець-користувач не повідомив працівника про такі вакантні місця;
- [RT I, 10.02.2012, 1 – набуло чинності з 20.02.2012]
- 10) інформувати працівника, який працює на умовах повного робочого часу, про можливість роботи на умовах неповного робочого часу, а працівника, який працює на умовах неповного робочого часу – про можливість роботи на умовах повного робочого часу, враховуючи знання та навички працівника;
 - 11) поважати приватне життя працівника та перевіряти виконання трудових обов'язків у спосіб, що не порушує основні права працівника;
 - 12) на вимогу працівника надавати дані про нараховану та виплачену або таку, що підлягає виплаті заробітну плату, а також інші повідомлення, що характеризують працівника або трудові відносини;
 - 13) не розголошувати дані про нараховану, виплачену або таку, що підлягає виплаті заробітну плату працівника без його згоди або законної підстави.

Стаття 29. Розмір заробітної плати

- (1) Якщо особа виконує роботу, виконання якої, відповідно до обставин, передбачається за винагороду, вважається, що оплату праці було обумовлено.
 - (2) Якщо розмір оплати за працю, що виплачується працівникові за договором, не було узгоджено, або якщо угоду неможливо довести, то розміром заробітної плати є оплата праці, що передбачена колективним договором, а за його відсутності заробітна плата, яка зазвичай виплачується за аналогічну роботу за аналогічних обставин.
 - (3) Із узгодженої оплати праці віднімається податковий обов'язок працівника, тобто передбачені законом податки та платежі, які утримуються із заробітної плати. Винагорода за працю виплачується у грошовому виразі.
 - (4) Якщо крім заробітної плати було узгоджено, що роботодавець надає працівникові інші блага, то працівник має право їх вимагати.
 - (5) Уряд Республіки своєю постановою встановлює мінімальний розмір заробітної плати, що відповідає певній одиниці часу.
 - (5¹) При встановленні мінімального розміру заробітної плати Уряд Республіки спирається на колективний договір, укладений між Центральною спілкою роботодавців та Центральною спілкою профспілок.
- [RT I, 12.11.2021, 2 – набуло чинності з 22.11.2021]
- (6) Розмір заробітної плати працівника не може бути нижчим від мінімального розміру заробітної плати, встановленого Урядом Республіки.
 - (7) [Частина недійсна – RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]
 - (8) Умови та порядок виплати середньої заробітної плати затверджуються постановою Уряду Республіки.
 - (9) Строк виставлення вимоги про стягнення заробітної плати становить три роки з моменту її нарахування.

[RT I, 04.07.2017, 3 – набуло чинності з 01.01.2018]

Стаття 30. Винагорода, що виплачується за результатами економічної діяльності

Якщо згідно з договором працівник має право на отримання частки з прибутку, обороту або інших результатів господарської діяльності роботодавця, то для визначення частки працівника за основу приймається затверджений звіт роботодавця за відповідний господарський рік.

[RT I 2009, 11, 67 – набуло чинності з 01.07.2009]

Стаття 31. Винагорода, що виплачується з угод

Якщо згідно з договором працівник має право на винагороду з договору, що укладається між роботодавцем і третьою особою, то до порядку виплати такої винагороди застосовуються положення статті 679–682 Зобов'язально-правового закону.

Стаття 32. Угода про використання винагороди за працю

Угода, на підставі якої працівник зобов'язаний використати винагороду за працю та інші блага з певною метою, є нікчемною.

Стаття 33. Час, місце та спосіб виплати винагороди за працю

(1) Роботодавець виплачує працівникові заробітну плату один раз на місяць, якщо не узгоджено більш короткий термін виплати заробітної плати.

(2) У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з державним святом або вихідним, то заробітна плата виплачується напередодні.

(3) Частка, що підлягає виплаті за результатами господарської діяльності роботодавця, повинна бути виплачена працівникові після визначення такої частки, але не пізніше ніж через шість місяців з дня затвердження звіту за господарський рік роботодавця.

(4) Роботодавець здійснює виплату заробітної плати та інших винагород працівника на вказаний працівником банківський рахунок, якщо не зазначено інше.

Стаття 33¹. Відповідальність особи, яка найняла працівника у роботодавця за договором субпідряду

(1) Якщо працівник виконує роботи, пов'язані з будівництвом, ремонтом, обслуговуванням, перебудовою або знесенням будівлі, а роботодавець не виплачує йому заробітну плату, особа, яка найняла працівника за договором субпідряду, несе відповідальність за виконання обов'язку роботодавця з виплати заробітної плати як поручитель на підставі норм Закону про зобов'язальне право.

(2) Особа, яка замовляє субпідряд, це особа, яка залучає іншу особу до виконання будівельних робіт, зазначених в частині 1 цієї статті для виконання своїх обов'язків.

(3) Якщо з роботодавця неможливо стягнути заробітну плату протягом чотирьох місяців після початку виконавчого провадження, обов'язок, зазначений у частині 1 цієї статті, виконує особа, яка найняла працівника у роботодавця за договором субпідряду.

(4) Зазначений у частині 1 цієї статті обов'язок особи, яка найняла працівника за договором субпідряду, обмежується нижньою межею заробітної плати за календарний місяць, що встановлена згідно з частиною 5 ст. 29 цього Закону.

(5) Якщо особа, яка уклала договір субпідряду у роботодавця працівника, у повсякденній господарській діяльності проявила у відносинах з роботодавцем працівника належну обачність розсудливого підприємця, вона не має перед працівником обов'язку, зазначеного в частині 1 цієї статті.

(6) Особа, яка уклала договір субпідряду, діяла з належною обачністю в розумінні частини 5 цієї статті, якщо вона перевірила фонову інформацію про другу сторону правочину й обґрунтовано визнала її надійною, що виражається насамперед у відсутності податкових заборгованостей та сплаті соціального податку.

[RT I, 05.10.2022, 1 – набуло чинності з 15.10.2022]

Стаття 34. Угода про відшкодування витрат на навчання

(1) Роботодавець та працівник можуть домовитися про те, що роботодавець понесе додаткові витрати порівняно з розумними витратами на навчання працівника, а працівник має обов'язок відпрацювати у роботодавця для відшкодування цих витрат протягом погодженого строку (обов'язковий термін).

(2) Угода про відшкодування витрат на навчання є дійсною лише у випадку, якщо:

- 1) угода укладена у письмовій формі;
- 2) в угоді зазначено зміст навчання та витрати на нього;
- 3) обов'язковий термін не перевищує трьох років;

4) обов'язковий термін не є нерозумно довгим беручи до уваги витрати на навчання.

(3) Якщо працівник припиняє трудовий договір до закінчення обов'язкового терміну, за винятком випадку, при якому причиною розірвання трудового договору є суттєве його порушення з боку роботодавця, працівник відшкодовує понесені роботодавцем додаткові витрати пропорційно до часу, що залишився до кінця обов'язкового терміну.

(4) Якщо роботодавець припиняє трудовий договір до закінчення обов'язкового терміну через суттєве його порушення з боку працівника, то працівник відшкодовує понесені роботодавцем додаткові витрати пропорційно до часу, що залишився до кінця обов'язкового терміну.

(5) Угода про відшкодування витрат на навчання, що укладена з неповнолітньою особою або укладена для відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням передбаченого законом обов'язку роботодавця щодо навчання, є нікчемною.

Стаття 35. Виплата заробітної плати у разі ненадання роботи

Роботодавець зобов'язаний виплачувати працездатному та готовому виконувати роботу працівникові середню заробітну плату також у випадку, якщо працівник не виконує роботу тому, що роботодавець не надав роботу, не виконав необхідних заходів для виконання роботи, або іншим чином затримав приймання роботи, крім випадків, коли робота не була надана з вини працівника.

Стаття 36. Виплата заробітної плати у разі відмови від роботи або виконання інших завдань

Заробітну плату слід виплачувати і за той час, протягом якого працівник виконує розпорядження щодо виконання інших завдань, передбачене частиною 4 статті 17 цього Закону, або використовує право відмови від виконання роботи, передбачене пунктом 3 статті 19 цього Закону.

Стаття 37. Зменшення заробітної плати у разі ненадання роботи

(1) Якщо роботодавець не може забезпечити працівника обумовленим обсягом роботи через непередбачені економічні обставини, які від нього не залежать, він може зменшити заробітну плату в розумному розмірі на строк до трьох місяців протягом 12-місячного періоду, але не нижче мінімального розміру заробітної плати, встановленої Урядом Республіки, за умови, якщо виплата узгодженої заробітної плати була би для роботодавця нерозумно обтяжливою.

(2) До запровадження зниження заробітної плати роботодавець повинен запропонувати працівникові іншу роботу, якщо це можливо.

(3) Працівник має право відмовитися від виконання роботи пропорційно до зниження заробітної плати.

(4) До запровадження зниження заробітної плати роботодавець інформує про зміни довірену особу або, за її відсутності, працівників та консультується з ними у порядку, встановленому Законом про довірену особу працівників, враховуючи строки, встановлені в цій частині. Роботодавець повинен попереджати про зменшення заробітної плати не менш ніж за 14 календарних днів. Довірена особа або працівник повинні висловити свою думку протягом семи календарних днів з дня отримання повідомлення від роботодавця.

(5) Працівник має право припинити трудовий договір з причин, передбачених частиною 1 цієї статті, попередивши про це за п'ять робочих днів. При припиненні трудового договору працівнику виплачується компенсація у розмірі, передбаченому частинами 1 та 2 статті 100 цього Закону.

Стаття 38. Виплата заробітної плати у разі перешкод у роботі

Роботодавець повинен виплачувати працівникові середню заробітну плату за розумний період часу, протягом якого працівник не може виконувати роботу з особистої причини, але тільки якщо вона не виникла навмисно або внаслідок грубої недбалості, або якщо від працівника не можна очікувати виконання роботи з іншої причини, не пов'язаної з його особою.

Стаття 39. Особливості терміну давності щодо вимоги про повернення заробітної плати

Строк давності щодо вимоги роботодавця про повернення заробітної плати та інших грошових вимог, що впливають із трудових відносин, становить 12 місяців з моменту отримання працівником заробітної плати або авансу.

Стаття 40. Особливість відшкодування працівнику витрат та заподіяної йому шкоди

(1) Працівник має право вимагати відшкодування витрат, понесених під час виконання робочих розпоряджень відповідно до частин 2–4 статті 628 Зобов'язально-правового закону. Угода про відшкодування витрат за рахунок заробітної плати є нікчемною.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(2) Працівник має право вимагати відшкодування витрат, пов'язаних з відрядженням. У разі

закордонного відрядження працівник має право вимагати також добові виплати на умовах та за мінімальною ставкою, які встановлені частиною 3 цієї статті, якщо сторони не домовилися про відшкодування у більшому розмірі.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(3) Постановою Уряду Республіки встановлюється мінімальна ставка добових витрат у закордонних відрядженнях та умови, якими обмежується розмір добових, залежно від віддаленості місця відрядження, часу початку та закінчення відрядження та харчування під час відрядження.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(4) Працівник має право вимагати відшкодування пов'язаних з відрядженням можливих витрат протягом розумного строку до початку відрядження. Працівник має право відмовитись від відрядження, якщо роботодавець не виплатить аванс протягом розумного строку.

(5) Шкода, заподіяна працівникові під час виконання робочих розпоряджень, відшкодовується згідно з частиною 5 статті 628 Зобов'язально-правового закону. Вважається, що виплачена працівникові заробітна плата не покриває шкоди, зазначеної в попередньому реченні.

Стаття 41. Персональні дані працівника

(1) Працівник має право знати зміст своїх персональних даних, що обробляються, і пред'являти вмотивовану вимогу щодо зміни або знищення своїх персональних даних, що не відповідають дійсності.

(2) Роботодавець повинен забезпечувати обробку персональних даних працівника відповідно до положень правових актів.

[RT I, 13.03.2019, 2 – набуло чинності з 15.03.2019]

Розділ 3

Робочий час та час відпочинку

Стаття 42. Надання часу на відпочинок

Роботодавець надає працівникові час на відпочинок на умовах та у порядку, передбачених цим розділом. Працівник має право вимагати час на відпочинок на умовах, передбачених статтею 38 цього Закону. При наданні часу на відпочинок необхідно розумно враховувати інтереси роботодавця та працівника.

Стаття 43. Робочий час

(1) Норма тривалості робочого часу – 40 годин на тиждень (повний робочий час), якщо роботодавець та працівник не узгодили більш короткий робочий час (неповний робочий час).

(2) Норма тривалості щоденної роботи працівника – 8 годин.

(3) У разі підсумованого обліку робочого часу погоджена тривалість робочого часу працівника розраховується за семиденний період в обліковому періоді.

(4) Якщо роботодавець та працівник не узгодили більш короткий робочий час, то повний робочий час (скорочений повний робочий час) становить:

1) для працівників віком від 7 до 12 років – 2 години на день та 12 годин за семиденний період протягом навчальної чверті у вільний від навчання час, та 3 години на день та 15 годин за семиденний період під час канікул;

2) для працівників віком від 13 до 14 років чи старше, які зобов'язані відвідувати школу, – 2 години на день та 12 годин за семиденний період протягом навчальної чверті у вільний від навчання час, та 7 годин на день та 35 годин за семиденний період під час канікул.

[RT I, 28.04.2017, 1 – набуло чинності з 08.05.2017]

(4¹) Під час проходження виробничої практики згідно з Законом про професійні-технічні навчальні заклади, робочий час неповнолітньої особи в 14-річному віці, яка навчається у професійно-технічному навчальному закладі, може бути 7 годин на день та 35 годин за семиденний період. У неповнолітньої особи віком від 15 років на тих самих умовах робочий час може бути 8 годин на день і 40 годин за семиденний період.

[RT I, 28.04.2017, 1 – набуло чинності з 08.05.2017]

(4²) Якщо неповнолітній, який зобов'язаний відвідувати школу, виконує легку роботу у сфері культури, мистецтва, спорту або рекламної діяльності, то його робочий час протягом навчальної чверті у вільний від навчання час може становити 3 години на день та 12 годин за семиденний період.

[RT I, 28.04.2017, 1 – набуло чинності з 08.05.2017]

(5) Угода, за якою підсумований облік робочого часу щодо неповнолітнього працівника застосовується з перевищенням обмежень, встановлених частиною 4 цієї статті, є нікчемною.

(6) Робочий час працівників у сфері освіти встановлюється постановою Уряду Республіки.

Стаття 43¹. Угода про змінний режим робочого часу у роздрібній торгівлі

(1) За письмовим погодженням між працівником і роботодавцем, сферою діяльності якого є роздрібна торгівля, для працівника може встановлюватися змінний режим робочого часу, який передбачає частковий робочий час 12 годин або більше за семиденний період і погодинну оплату не менше 1,2-кратної нижньої межі погодинної плати, встановленої згідно з частиною 5 ст. 29 цього Закону.

(2) На підставі угоди про змінний режим робочого часу працівник додатково до узгодженого робочого часу може працювати до восьми годин за семиденний період (змінний час). Узгоджений робочий час та змінний час у сукупності не можуть перевищувати повного робочого часу.

(3) Угода про змінний режим робочого часу діє лише у випадках, якщо:

1) укладення угоди ініціює працівник у письмовій формі та угода відповідає умовам, передбаченим цією статтею;

2) роботодавець веде окремий облік змінного часу працівника;

3) угоду укладено не більш ніж з 17,5 відсотками працівників роботодавця.

(4) Працівник має право відмовитися від роботи зі змінним часом. Згоду із змінним режимом робочого часу працівник щоразу підтверджує у формі, що дозволяє повторно письмове відтворення.

(5) Про необхідність роботи за змінним графіком роботодавець повідомляє працівника не менше ніж за 24 години.

(6) У разі підсумованого обліку робочого часу змінний час можна підсумувати. Під час підсумовування узгодженого з працівником робочого часу та змінного часу роботодавець використовує однаковий обліковий період. У разі підсумованого обліку робочого часу змінний час слід вносити до графіка робочого часу таким чином, щоб він чітко вирізнявся. По закінченню облікового періоду роботодавець надає працівникові ясний і зрозумілий графік робочого часу, в якому у всьому відпрацьованому обліковому періоді вирізняється узгоджений та відпрацьований робочий час, змінний час та понаднормовий час.

[RT I, 11.12.2021, 1 – набуло чинності з 15.12.2021]

Стаття 44. Надурочна робота

(1) Роботодавець і працівник можуть домовитися про виконання робіт понад встановленої тривалості робочого часу (надурочна робота). У разі підсумованого обліку робочого часу надурочною роботою є робота, що перевищує узгоджений робочий час наприкінці облікового періоду.

(2) Угода про надурочну роботу з неповнолітнім є нікчемною.

(3) Угода про надурочну роботу з працівником, який виконує трудові обов'язки у небезпечному виробничому середовищі з шкідливими факторами і у зв'язку з цим має скорочений робочий час згідно з законом, є нікчемною.

(4) Роботодавець може, відповідно до принципу добросовісності, вимагати від працівника понаднормової роботи через непередбачені обставини, пов'язані із підприємством роботодавця або його діяльністю, насамперед для запобігання виникненню шкоди.

(5) До надурочних робіт, зазначених у частині 4 цієї статті, забороняється залучати неповнолітніх, вагітних та жінок, які мають дітей віком до трьох років.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022].

(6) Якщо компенсацію надурочної роботи не було узгоджено у грошовому виразі, роботодавець компенсує надурочну роботу часом на відпочинок тривалістю, що дорівнює часу надурочної роботи.

(7) У разі компенсації надурочної роботи у грошовому виразі роботодавець виплачує працівникові винагороду за працю у 1,5-кратному розмірі.

Стаття 45. Компенсація за роботу в нічний час та у святкові дні

(1) При роботі в нічний час (з 22:00 до 6:00) роботодавець виплачує винагороду за працю в 1,25-кратному розмірі, якщо не було узгоджено, що заробітна плата включає оплату за роботу в нічний час.

(2) При роботі у святкові дні роботодавець виплачує винагороду за працю у подвійному розмірі.

(3) Роботодавець та працівник можуть узгодити компенсацію роботи, що виконується у нічний час або у святковий день, наданням іншого дня відпочинку, як альтернативу положенням частин 1 та 2 цієї

статті.

Стаття 46. Обмеження часу виконання роботи

(1) Сукупний робочий час не може в середньому перевищувати 48 годин за семиденний період протягом облікового періоду тривалістю до чотирьох місяців, якщо інший обліковий період не встановлено законом.

(2) Для працівників охорони здоров'я, соціального забезпечення, сільського господарства та туризму обліковий період, зазначений у частині 1 цієї статті, може бути продовжено колективним договором до 12 місяців.

(3) Роботодавець та працівник можуть домовитися про більш тривалий робочий час, ніж встановлено частиною 1 цієї статті, якщо робочий час у сукупності не перевищує в середньому 52 години за семиденний період протягом чотиримісячного облікового періоду, та угода не завдає нерозумної шкоди працівнику. Працівник має право будь-коли розірвати таку угоду, попередивши про це за два тижні.

(4) Працівник має право відмовитися від виконання надурочної роботи на підставі угоди, зазначеної в частині 3 цієї статті, а інспектор праці за місцем перебування (місцем проживання) роботодавця має право заборонити надурочну роботу або обмежити її, якщо роботодавець не виконує умови частини 3 цієї статті, та вимоги гігієни та безпеки праці.

(5) Роботодавець повинен вести окремий облік працівників, які виконують роботу на підставі угоди, зазначеної в частині 3 цієї статті, який він на вимогу надає інспектору праці за місцем перебування (місцем проживання) та представнику працівників.

Стаття 47. Організація робочого часу

(1) Працівник зобов'язаний виконувати робочі завдання на підприємстві або виробництві роботодавця у звичайний час (організація робочого часу), якщо не зазначено інше. Організація робочого часу охоплює перш за все початок і закінчення робочого дня та перерви у роботі протягом робочого дня.

(2) Угода, згідно з якою не передбачено мінімум 30 хвилин перерви протягом робочого дня для періоду роботи тривалістю понад 6 годин, є нікчемною. Перерви протягом робочого дня не включаються в робочий час, за винятком випадку, коли через умови виробництва надання перерви неможливе, і роботодавець створює працівникові можливість відпочинку та приймання їжі протягом робочого часу. [RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(3) Угода, згідно з якою під час роботи неповнолітнього працівника понад 4,5 годин не передбачено мінімум 30 хвилин перерви протягом робочого дня, є нікчемною. Перерви протягом робочого дня не включаються в робочий час.

(4) Роботодавець може в односторонньому порядку змінити організацію робочого часу, якщо зміни впливають із потреб підприємства роботодавця та є розумними, враховуючи інтереси обох сторін.

Стаття 48. Час чергування

(1) Якщо працівник і роботодавець домовилися про те, що працівник буде доступний роботодавцю для виконання робочих завдань поза межами робочого часу (час чергування), то за такий час працівникові виплачується винагорода, яка не може бути меншою, ніж 1/10 узгодженої заробітної плати.

(2) Угода про застосування часу чергування, за якою працівникові не забезпечується можливість використання щоденного та щотижневого часу на відпочинок, є нікчемною.

(3) Частина часу чергування, протягом якого працівник підпорядковується керівництву та контролю роботодавця, вважається робочим часом.

Стаття 49. Обмеження на залучення неповнолітнього до роботи

(1) Нікчемною є угода, згідно з якою:

1) працівник, який зобов'язаний відвідувати школу, повинен виконувати роботу в період з 20:00 до 6:00;

2) 15–17-річний працівник, який не зобов'язаний відвідувати школу, повинен виконувати роботу в період з 22:00 до 6:00 години.

[RT I, 28.04.2017, 1 – набуло чинності з 08.05.2017]

(2) Частина 1 цієї статті не застосовується, якщо неповнолітній працівник виконує легку роботу у сфері культури, мистецтва, спорту чи рекламної діяльності під наглядом дорослого в період з 20.00 до 24.00.

(3) Угода, згідно з якою неповнолітній працівник, який зобов'язаний відвідувати школу, повинен виконувати роботу безпосередньо перед початком навчального дня, є нікчемною.

Стаття 50. Обмеження роботи у нічний час

(1) Угода, згідно з якою працівник, який працює в нічний час щонайменше три години свого щоденного робочого часу або щонайменше третину свого щорічного робочого часу (нічний працівник), зобов'язаний працювати в середньому понад вісім годин на добу протягом семиденного розрахункового періоду, є нікчемною.

(2) Угода, згідно з якою нічний працівник, на здоров'я якого впливає шкідливий фактор виробничого середовища або характер роботи, зобов'язаний працювати більше восьми годин на добу, є нікчемною.

(3) При визначенні середнього робочого часу нічного працівника, зазначеного у частині 1 цієї статті, від семиденного розрахункового періоду віднімається 24-годинний період щотижневого часу відпочинку.

(4) Винятки з обмеження, наведеного в цій статті, можна робити лише стосовно аспектів організації робочого часу, передбачених трудовим договором або колективним договором відповідно до Директиви Ради Європи 2003/88/ЄС (Офіційний журнал Європейського Союзу L 299, 18.11.2003, стор. 9–19) у випадках, зазначених у частині 3 статті 17 та за умови, що робота не завдає шкоди здоров'ю працівника та робочий час не перевищує обмеження, передбаченого частиною 1 статті 46 цього Закону. [RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

Стаття 51. Щоденний час відпочинку

(1) Угода, згідно з якою тривалість безперервного відпочинку за 24-годинний період становить менше 11 годин, є нікчемною, якщо інше не передбачено законом.

(2) Нікчемною є угода, згідно з якою:

1) тривалість безперервного відпочинку за 24-годинний період у працівника віком 7-12 років протягом навчальної чверті становить менше 22 годин, а під час канікул – менше 20 годин;

2) тривалість безперервного відпочинку за 24-годинний період у працівника віком 13-14 років або старше, який зобов'язаний відвідувати школу, протягом навчальної чверті становить менше 21 години, а під час канікул – менше 15 годин;

3) тривалість безперервного відпочинку за 24-годинний період у працівника віком 15-17 років, який не зобов'язаний відвідувати школу, становить менше 14 годин.

[RT I, 28.04.2017, 1 – набуло чинності з 08.05.2017]

(3) Винятки з обмеження, наведеного в частині 1 цієї статті, можна робити лише стосовно аспектів організації робочого часу, передбачених трудовим договором або колективним договором відповідно до Директиви Ради Європи 2003/88/ЄС (Офіційний журнал Європейського Союзу L 299, 18.11.2003, стор. 9-19) у випадках, зазначених у частині 3 статті 17 та за умови, що робота не завдає шкоди здоров'ю працівника та не загрожує його безпеці.

(4) Обмеження, зазначене у частині 1 цієї статті, не застосовується до працівників охорони здоров'я та соціального забезпечення за умови, що робота не завдає шкоди здоров'ю працівника та не загрожує його безпеці.

(5) Працівнику, який працює понад 13 годин протягом 24 годин, роботодавець надає безпосередньо після закінчення робочого дня додатковий вільний час у кількості годин, що перевищують 13 робочих годин. Угода, за якою робота понад 13 годин відшкодовується у грошовій формі, є нікчемною.

(6) Час на відпочинок, зазначений у частині 1 цієї статті, може бути поділений на частини трудовим або колективним договором у випадках, зазначених у частині 3 та 4 статті 17 директиви Ради Європи 2003/88/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу (Офіційний журнал Європейського Союзу L 299, 18.11.2003, стор. 9-19) та за умови, що тривалість однієї частини часу на відпочинок становить не менше шести годин поспіль і робота не завдає шкоди здоров'ю та безпеці працівника.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

Стаття 52. Щотижневий час відпочинку

(1) Угода, згідно з якою тривалість безперервного відпочинку менше 48 годин протягом семиденного періоду, є нікчемною, якщо інше не передбачено законом.

(2) Угода, згідно з якою у разі підсумованого обліку робочого часу тривалість безперервного відпочинку менше 36 годин протягом семиденного періоду, є нікчемною, якщо інше не встановлено законом.

(3) Вважається, що щотижневий час відпочинку надається по суботах та неділях.

Стаття 53. Скорочення робочого часу

Роботодавець скорочує на три години робочий день, що передує Новому року, річниці Естонської

Республіки, Дню перемоги та напередодні Різдва.

Розділ 4

Відпустка

Стаття 54. Право на відпустку

(1) Працівник має право на відпустку, що надається у порядку, передбаченому цим розділом.

(2) Відпустка, зазначена у статтях 63, 63¹, 64 та 65¹ цього закону, надається у робочий день працівника [RT I, 30.06.2020, 11- набуло чинності з 01.04.2022]

(3) До основної відпустки, передбаченої статтями 55–58 цього Закону, не включаються національні та державні свята.

(4) Для отримання відпустки, зазначеної у ст.ст. 59-61, 63 та 63¹, працівник подає клопотання до Департаменту соціального страхування. Департамент соціального страхування повідомляє роботодавця про клопотання щодо відпустки згідно із Законом про сімейну допомогу.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 55. Основна відпустка

Вважається, що щорічна відпустка надається працівнику тривалістю 28 календарних днів (основна відпустка), якщо працівник та роботодавець не домовилися про більш тривалу основну відпустку, або якщо інше не передбачено законом.

Стаття 56. Основна відпустка неповнолітнього

Вважається, що неповнолітньому працівнику надається щорічна відпустка тривалістю 35 календарних днів (основна відпустка неповнолітнього), якщо працівник та роботодавець не домовилися про більш тривалу основну відпустку, або якщо інше не передбачено законом.

Стаття 57. Основна відпустка працівника з частковою працездатністю чи відсутністю працездатності

[RT I, 13.12.2014, 1 – набуло чинності з 01.07.2016 (набуття чинності змінено – RT I, 17.12.2015, 1)]

Вважається, що щорічна відпустка працівника з частковою працездатністю або відсутністю працездатності, які було встановлено на підставі Закону про допомогу на працездатність, становить 35 календарних днів, якщо працівник і роботодавець не домовилися про більш тривалу основну відпустку, або якщо інше не передбачено законом.

[RT I, 13.12.2014, 1 – набуло чинності з 01.07.2016 (набуття чинності змінено – RT I, 17.12.2015, 1)]

Стаття 58. Відпустка працівника у сфері освіти

[RT I, 19.03.2019, 12- набуло чинності з 01.09.2019]

(1) Щорічна відпустка працівника у сфері освіти (основна відпустка працівника у сфері освіти) становить до 56 календарних днів, якщо працівник та роботодавець не домовилися про більш тривалу основну відпустку або якщо законом не передбачено інше.

(2) Постановою Уряду Республіки встановлюється перелік посад працівників у сфері освіти, тривалість основної відпустки яких становить до 56 календарних днів, а також тривалість відпустки за посадами.

[RT I, 19.03.2019, 12- набуло чинності з 01.09.2019]

Стаття 59. Материнська відпустка

[RT I, 26.10.2018, 1- набуло чинності з 01.04.2022]

(1) Жінка має право на материнську відпустку тривалістю до 100 календарних днів, якщо щодо неї на підставі Закону про сімейну допомогу видано листок непрацездатності за пологами.

(2) Материнська відпустка надається за 70 календарних днів до встановленої лікарем або акушеркою очікуваної дати народження дитини.

(3) Якщо жінка почне використовувати материнську відпустку менш ніж за 70 календарних днів до встановленої лікарем або акушеркою очікуваної дати народження дитини, відпустка скорочується на відповідний термін.

(4) Якщо дитина народжується більш ніж за 70 календарних днів до встановленої лікарем або акушеркою очікуваної дати пологів, жінка має право отримати материнську відпустку на 100 послідовних календарних днів з дати народження дитини або, якщо у день народження дитини жінка виконувала робочі обов'язки, то з дня, наступного за днем народження дитини. Якщо дитина народжується менш ніж за 70 календарних днів до очікуваної дати народження, а жінка не почала використовувати своє право на материнську відпустку, то датою початку материнської відпустки

вважається дата народження дитини або, якщо у день народження дитини жінка виконувала робочі обов'язки, то з дня, наступного за днем народження дитини.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(5) До клопотання, призначення, виплати та перерахунку допомоги на материнську відпустку, а також до повідомлення про це застосовуються положення Закону про сімейну допомогу щодо батьківської допомоги матері.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(6) Працівник попереджає роботодавця про дату початку материнської відпустки не пізніше як за 30 календарних днів, якщо сторони не домовилися інакше, за винятком випадку, коли, з урахуванням обставин, не можна розумно припустити попередження.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(7) Якщо дитина народжується мертвою або вмирає протягом 70 днів після народження, то жінка, яка відповідно до частини 2 цієї статті мала право на материнську відпустку до народження дитини, має право отримати таку відпустку на 100 послідовних календарних днів. Якщо до дня смерті дитини жінка використала більше 70 календарних днів материнської відпустки, вона має право на отримання материнської відпустки на 30 послідовних календарних днів з дня, що настає за днем смерті дитини.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 60. Батьківська відпустка

(1) Батько має право отримати батьківську відпустку тривалістю до 30 календарних днів, однією або кількома частинами, починаючи з 30 днів до встановленої лікарем або акушеркою очікуваної дати народження дитини та по досягненню дитиною трирічного віку. Роботодавець має право відмовити у наданні батьківської відпустки частинами тривалістю менш ніж сім календарних днів.

(2) Якщо батько дитини помер або не виконує обов'язки щодо виховання дитини і піклування щодо неї згідно з Законом про сім'ю, або подає до Департаменту соціального страхування письмове повідомлення про відмову від батьківської допомоги, то право на отримання батьківської відпустки має чоловік дружини, або зареєстрований співмешканець.

(3) До клопотання, призначення, виплати та перерахунку допомоги на батьківську відпустку, а також до повідомлення про це застосовуються положення Закону про сімейну допомогу щодо батьківської допомоги батькові.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(4) Працівник попереджає роботодавця про дату початку батьківської відпустки не пізніше як за 30 календарних днів, якщо сторони не домовилися інакше, за винятком випадку, коли, з урахуванням обставин, не можна припустити попередження.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(5) Якщо дитина народжується мертвою або вмирає протягом 70 днів після народження, то у батька є право отримати батьківську відпустку на 30 послідовних календарних днів, незалежно від того, чи використовував він право на отримання батьківської відпустки до очікуваної дати народження дитини або до смерті дитини.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 61. Відпустка усиновлювача

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(1) Право на відпустку усиновлювача має усиновлювач, який усиновлює дитину в порядку, встановленому розділом 11 Закону про сім'ю, та який не є чоловіком(жінкою) одного з біологічних батьків дитини. До клопотання, призначення, виплати та перерахунку допомоги на відпустку усиновлювача, а також до повідомлення про це застосовуються положення Закону про сімейну допомогу щодо батьківської допомоги усиновлювачеві.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(2) Усиновлювач має право на отримання відпустки усиновлювача тривалістю до 70 календарних днів одноразово або частинами, протягом шести місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення. Роботодавець має право відмовити у наданні відпустки усиновлювача частинами тривалістю менш ніж сім календарних днів.

(3) Право на отримання відпустки усиновлювача тривалістю до 35 календарних днів є одночасно в обох усиновлювачів. Якщо відпустку усиновлювача одночасно використовують обидва усиновлювачі, то

- тривалість відпустки зменшується пропорційно до числа календарних днів, використаних одночасно.
- (4) Якщо згідно Закону про сімейну допомогу усиновлювач має право на оплачувану батьківську відпустку більш ніж на 70 календарних днів, то він не має права на відпустку усиновлювача.
- (5) Якщо особа усиновлює одночасно двох та більше дітей, вона має право на відпустку усиновлювача за одну дитину на свій вибір.
- (6) Батьки опікунської сім'ї мають право на отримання передбаченої цією статтею відпустки усиновлювача. У батьків опікунської сім'ї виникає право на відпустку усиновлювача з дня укладення договору батьками опікунської сім'ї.
- (7) Якщо один із батьків опікунської сім'ї використав право на відпустку усиновлювача, то у разі усиновлення цієї дитини він вже не має передбаченого цією статтею права на відпустку усиновлювача.
- (8) Працівник повідомляє роботодавця про дату початку відпустки усиновлювача або про переривання відпустки усиновлювача не пізніше ніж за 30 календарних днів, якщо сторони не домовилися інакше.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 62. Батьківська відпустка

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

- (1) Право на батьківську відпустку мають батьки, які виховують дитину в Естонії. Право на використання батьківської відпустки водночас має тільки одна особа, за винятком випадку, встановленого пунктом 1 частини 3 ст. 34 Закону про сімейну допомогу.
- (2) Батьківську відпустку можна використати до досягнення дитиною трирічного віку.
- (3) Працівник повідомляє роботодавця про дату початку батьківської відпустки або про переривання батьківської відпустки не пізніше ніж за 30 календарних днів, якщо сторони не домовилися інакше.
- (4) Право на батьківську відпустку відсутнє, якщо батьки позбавлені батьківських прав або їх батьківські права обмежені, а також якщо батьки не виконують обов'язки щодо виховання дитини та піклування про неї.
- (5) Працівник під час батьківської відпустки має право отримувати батьківську допомогу на підставі Закону про сімейну допомогу.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022, частково змінено [RT I, 31.03.2022, 1]]

- (6) У разі смерті дитини до досягнення нею трирічного віку і якщо один із батьків не має права на отримання відпустки на підставі частини 7 ст. 59 або частини 5 ст. 60 цього Закону, обоє батьків дитини мають право на отримання батьківської відпустки тривалістю 30 календарних днів поспіль починаючи з наступного дня після смерті дитини. На використання відпустки строк попередження не поширюється.

[RT I, 11.01.2023, 2 – набуло чинності з 01.02.2023]

Стаття 63. Відпустка по догляду за дитиною

- (1) Обоє батьків мають право на відпустку по догляду за дитиною тривалістю десять робочих днів на одну дитину до досягнення нею 14 років. Якщо працівник має двох або більше дітей, то він має право використати максимум 30 календарних днів відпустки по догляду за дитиною за один календарний рік.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

- (2) Якщо один із батьків дитини помер, або в реєстрі народонаселення відсутній запис про батька дитини, працівник має право на відпустку по догляду за дитиною тривалістю до 20 робочих днів до досягнення нею 14-річного віку, але якщо працівник має двох або більше дітей, то не більше 30 календарних днів за один календарний рік.
- (3) Якщо батьки позбавлені батьківських прав або їх батьківські права обмежені, а також якщо батьки не виконують обов'язки щодо виховання дитини та піклування про неї, то право на відпустку по догляду за дитиною відсутнє.
- (4) У рік досягнення дитиною віку 14 років відпустка по догляду за дитиною надається повної тривалості у будь-який час протягом календарного року незалежно від дати народження дитини – до або після цієї дати.

- (5) За відпустку по догляду за дитиною є право на отримання допомоги, розмір якої за один календарний день становить 50 відсотків від розміру батьківської допомоги за один календарний день, встановлений Законом про сімейну допомогу. Обчислення розміру батьківської допомоги за один календарний день здійснюється згідно з нормами частини 4 статті 39 Закону про сімейну допомогу про обчислення батьківської допомоги при усиновленні. У разі повторного використання відпустки по догляду за

дитиною у тому ж календарному році допомога не перераховується.

(6) Розмір допомоги за один календарний день, обчислений згідно з частиною 5 цієї статті, не може бути меншим, ніж встановлена Урядом Республіки ставка середньої заробітної плати за один робочий день, обчислена згідно з частиною 5 статті 29 цього закону, виходячи з нижньої межі заробітної плати за один місяць. Для обчислення ставки середньої заробітної плати за один місяць розмір мінімальної заробітної плати ділиться на кількість робочих днів у календарному році, поділеної на 12.

(7) На допомогу на відпустку по догляду за дитиною не має права особа, яка отримує батьківську допомогу на підставі Закону про сімейну допомогу.

(8) Клопотання, обчислення, призначення, виплата, перерахунок та зворотна вимога допомоги за відпустку по догляду за дитиною, а також повідомлення про це регулюються положеннями Загальної частини Соціального кодексу та положеннями частини 1 ст. 6, частини 2 ст. 7, частини 1 ст. 8, частини 4 ст. 14, частин 1, 2, 4-6 та 7 ст. 39 ст. 40, положеннями другого речення частини 6 та частини 8 ст. 46, також ст. 46⁴ Закону про сімейну допомогу настільки, наскільки це не суперечить цій статті.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(9) Якщо працівник бажає використати додаткову відпустку по догляду за дитиною тривалістю більше 15 послідовних календарних днів, про що немає відмітки у графіку відпусток, то працівник повідомляє про це роботодавця не пізніше ніж за 30 календарних днів, якщо сторони не домовилися інакше.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 63¹. Відпустка по догляду за дитиною для батьків дитини з обмеженими можливостями здоров'я

(1) Мати чи батько дитини з обмеженими можливостями здоров'я має право отримати відпустку по догляду за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я тривалістю один робочий день на місяць до досягнення дитиною 18 років.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(2) За день відпустки по догляду за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я є право отримати допомогу у розмірі батьківської допомоги за один робочий день. Обчислення розміру батьківської допомоги за один робочий день здійснюється згідно з положеннями частини 4 ст. 39 Закону про сімейну допомогу щодо обчислення батьківської допомоги у зв'язку з усиновленням дитини. Для обчислення оподатковуваний соцподатком дохід особи ділиться на кількість робочих днів у календарному році, поділених на 12. При повторному використанні відпустки по догляду за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я допомога за той же календарний рік не перераховується.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(2¹) До допомоги по догляду за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я застосовуються положення частини 6 ст. 63 цього Закону.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(3) Клопотання, обчислення, призначення, виплата, перерахунок та зворотна вимога допомоги, зазначеної у частині 2 цієї статті, а також повідомлення про це регулюються положеннями Загальної частини Соціального кодексу та положеннями частини 1 ст. 6, частини 2 ст. 7, частини 1 ст. 8, частини 4 ст. 14, частин 1, 2, 4-6 та 7 ст. 39 ст. 40, положеннями другого речення частини 6 та частини 8 ст. 46, також ст. 46⁴ Закону про сімейну допомогу настільки, наскільки це не суперечить цій статті.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(4) Якщо батьки позбавлені батьківських прав або їх батьківські права обмежені, а також якщо батьки не виконують обов'язки щодо виховання дитини та піклування про неї, то право на відпустку по догляду за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я відсутнє.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(5) У рік досягнення дитиною з обмеженими можливостями здоров'я віку 18 років відпустка по догляду за дитиною надається у будь-який час протягом календарного року незалежно від дати народження дитини з обмеженими можливостями здоров'я – до або після цієї дати.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(6) Термін дії вимоги щодо відпустки по догляду за дитиною у батьків дитини з обмеженими можливостями здоров'я закінчується в кінці календарного року, втрачає строк позовної давності після закінчення календарного року, в якому вона підлягає стягненню.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(7) На допомогу на відпустку по догляді за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я не має права особа, яка отримує батьківську допомогу на підставі Закону про сімейну допомогу.

[RT I, 22.10.2021, 2 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 64. Відпустка по догляді за дитиною без збереження заробітної плати

(1) Мати та батько, які виховують дитину віком до 14 років або дитину з обмеженими можливостями здоров'я віком до 18 років, мають право на надання відпустки без збереження заробітної плати до десяти робочих днів за кожен календарний рік.

[RT I, 10.02.2012, 1 – набуло чинності з 20.02.2012]

(2) Строк давності на вимогу відпустки по догляді за дитиною без збереження заробітної плати спливає після закінчення календарного року, в якому з'явилася підстава для вимоги.

Стаття 65. Додаткове право на батьківську відпустку, на відпустку по догляді за дитиною, на відпустку по догляді за дитиною без збереження заробітної плати та на відпустку по догляді за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я

[RT I, 30.06.2020, 11 – набуло чинності з 01.04.2022]

(1) Опікун та батьки опікунської сім'ї мають право на отримання батьківської відпустки, відпустки по догляді за дитиною, відпустки по догляді за дитиною без збереження заробітної плати та відпустки по догляді за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я.

(2) Опікун, який фактично здійснює догляд за дитиною, має право на отримання відпустки по догляді за дитиною, передбачену статтею 62 цього Закону.

[RT I, 30.06.2020, 11 – набуло чинності з 01.04.2022]

(3) Якщо один із батьків дитини помер або не виконує обов'язки щодо виховання дитини і піклування щодо неї згідно з Законом про сім'ю, або подає до Департаменту соціального страхування письмове повідомлення про відмову від відпустки по догляді за дитиною, то право на отримання відпустки по догляді за дитиною та відпустки по догляді за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я має чоловік (дружина) другого з батьків. Чоловік (дружина) другого з батьків має право на отримання відпустки по догляді за дитиною тривалістю у кількості днів невикористаної відпустки.

[RT I, 31.03.2022, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 65¹. Відпустка по догляді за повнолітньою особою з тяжким захворюванням

(1) Повнолітній працівник має право на отримання відпустки по догляді за повнолітньою особою з тяжким захворюванням (відпустка по догляді) тривалістю до п'яти робочих днів у календарному році, якщо по відношенню до повнолітньої особи з тяжким захворюванням він:

- 1) родич прямої висхідної або низхідної лінії споріднення;
- 2) брат, сестра, зведений брат чи зведена сестра;
- 3) чоловік, дружина або зареєстрований супутник або супутниця життя;
- 4) опікун;
- 5) призначений опікуном у значенні статті 26 Закону про соціальне забезпечення.

(2) Зазначені у частині 1 цієї статті особи мають право на отримання відпустки по догляді загальною тривалістю п'ять робочих днів у календарному році на одну повнолітню особу з тяжким захворюванням. Право на використання відпустки по догляді має водночас тільки одна особа.

(3) Відпустка по догляді оплачується за мінімальною ставкою заробітної плати, встановленої згідно з частиною 5 статті 29 цього Закону.

(4) Строк давності на вимогу про надання відпустки по догляді спливає після закінчення календарного року, в якому з'явилася підстава для вимоги.

[RT I, 26.06.2018, 3 – набуло чинності з 01.07.2018]

Стаття 66. Відшкодування витрат на відпускні з державного бюджету

(1) Частина відпускних, що перевищує 28 календарних днів основної відпустки, передбаченої статтями 56 та 57 цього Закону, відшкодовується в розмірі не більш ніж за сім календарних днів з державного бюджету через бюджет Міністерства соціальних справ.

[RT I, 26.06.2018, 3 – набуло чинності з 01.07.2018]

(2) Відпускні, передбачені статтею 65¹ цього Закону, відшкодовуються за рахунок коштів державного бюджету через бюджет Міністерства соціальних справ.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(3) [Частина недійсна – RT I, 08.07.2016, 1 – набуло чинності з 01.01.2017]

(4) Для відшкодування витрат на відпускні, зазначені у частинах 1 та 2 цієї статті, з державного бюджету роботодавець подає клопотання до Департаменту соціального страхування.

[RT I, 28.12.2017, 7 – набуло чинності з 01.03.2018]

(5) Клопотання, зазначене у частині 4 цієї статті, подається щодо однієї особи не пізніше трьох місяців з місяця використання особою відпустки.

[RT I, 08.07.2016, 1 – набуло чинності з 01.01.2017]

(6) Департамент соціального страхування відмовляється приймати на розгляд клопотання після закінчення строку, зазначеного у частині 5 цієї статті.

[RT I, 08.07.2016, 1 – набуло чинності з 01.01.2017]

(7) Департамент соціального страхування застосовує щодо забезпечення соціального захисту, передбаченого цією статтею, положення Закону про загальну частину Соціального кодексу.

[RT I, 08.07.2016, 1 – набуло чинності з 01.01.2017]

(8) Порядок виплати відпускних, що відшкодовуються з державного бюджету, та перелік відомостей у клопотанні про відшкодування встановлюється Постановою відповідального за сферу міністра.

[RT I, 08.07.2016, 1- набуло чинності з 01.01.2017]

Стаття 67. Навчальна відпустка

(1) Працівник має право на отримання навчальної відпустки на умовах та у порядку, передбачених Законом про навчання дорослих.

(2) Працівник має право на отримання неоплачуваної відпустки для складання вступних іспитів.

Стаття 68. Надання основної відпустки

(1) Основна відпустка надається за відпрацьований час.

(2) До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, крім часу фактичної роботи, зараховується період тимчасової непрацездатності, час відпустки (за винятком відпустки по догляду за дитиною та відпустки без збереження заробітної плати, наданої за згодою сторін), а також час, коли працівник на підставі закону має право відмовитись від роботи у випадку, зазначеному у пункті 3 ст. 19 цього закону, та інший час, про який домовилися сторони.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(3) Працівник має право на отримання основної відпустки у повному обсязі за кожен відпрацьований календарний рік. Якщо у календарному році є періоди, які не включаються до стажу згідно з частиною 2 цієї статті, то основна відпустка надається пропорційно до часу, що є підставою для права на відпустку.

(4) У перший рік роботи на даному підприємстві основна відпустка за період безперервної роботи тривалістю менше календарного року визначається пропорційно до відпрацьованого часу. Працівник може вимагати відпустку, якщо він відпрацював у роботодавця як мінімум шість місяців.

(5) Основна відпустка повинна бути використана протягом календарного року. Основна відпустка надається частинами лише за згодою сторін. Працівник повинен використати відпустку не менше 14 календарних днів поспіль. Роботодавець має право відмовитися від поділу основної відпустки на частини тривалістю менш ніж 7 днів. Невикористана частина відпустки переноситься на наступний календарний рік.

(6) Строк давності на вимогу основної відпустки настає протягом одного року з моменту закінчення календарного року, за який надається відпустка. Перебіг терміну давності переривається на той час, коли працівник використовує материнську відпустку, відпустку батька, відпустку усиновителя або батьківську відпустку, а також у разі коли працівник перебуває на строковій або альтернативній службі.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 69. Графік відпусток

(1) Час основної відпустки визначає роботодавець з урахуванням побажань працівників, які розумно поєднуються з інтересами підприємства роботодавця.

(2) Роботодавець розробляє графік відпусток на кожен календарний рік і доводить його до відома працівника протягом першого кварталу календарного року. У графіку відпусток зазначається основна відпустка та невикористана відпустка. Якщо у графіку відпусток зазначені інші передбачені законом відпустки, то вони надаються згідно з графіком.

(3) Про використання відпустки, яка не вказана у графіку відпусток, працівник попереджає роботодавця за 14 календарних днів у формі, що дозволяє письмове відтворення.

(4) Графік відпусток може бути змінено за згодою роботодавця та працівника.

(5) Роботодавець має право перервати або перенести відпустку внаслідок непередбаченої важливої та нагальної потреби в організації роботи, перш за все, для запобігання заподіяння шкоди. Роботодавець відшкодовує працівникові витрати, що виникли через переривання чи перенесення відпустки. Якщо відпустку було перервано або перенесено, то роботодавець зобов'язаний надати працівникові частину відпустки, що залишилася невикористаною, безпосередньо після закінчення дії причин, з яких її перервали або перенесли, або в інший час за згодою сторін.

(6) Працівник має право перервати, перенести або достроково припинити відпустку з особистих суттєвих причин, перш за все, через тимчасову непрацездатність, материнську відпустку або участь у страйку. Працівник має право вимагати частину відпустки, що залишилася невикористаною, безпосередньо після закінчення дії причин, які перешкоджали використанню відпустки, або в інший час за згодою сторін. Працівник зобов'язаний за першої нагоди повідомити роботодавця про обставини, що перешкоджають використанню відпустки.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

(7) Право вимагати основну відпустку у відповідний час мають:

1) жінка – безпосередньо до та після материнської відпустки або безпосередньо після батьківської відпустки;

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

2) чоловік – безпосередньо після батьківської відпустки або під час материнської відпустки дружини;

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

3) працівник, який виховує дитину віком до семи років;

4) працівник, який виховує дитину віком від семи до десяти років – під час шкільних канікул дитини;

5) неповнолітня особа, яка зобов'язана відвідувати школу – під час шкільних канікул.

Стаття 70. Відпускні

(1) Працівник має право отримувати відпускні, нараховані згідно з частиною 8 статті 29 цього Закону.

(2) Відпускні виплачуються не пізніше передостаннього календарного робочого дня перед початком відпустки, якщо роботодавець та працівник не узгодили інше. Угода, за якою відпускні виплачуються пізніше дня виплати заробітної плати, наступного за використанням відпустки, є нікчемною.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(3) Угода про грошову компенсацію відпустки чи компенсацію відпустки іншими благами в період дії трудового договору є нікчемною.

Стаття 71. Компенсація за невикористану відпустку

Після закінчення трудового договору роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові грошову компенсацію за невикористану основну відпустку.

Глава 4

ОБМЕЖЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Стаття 72. Відповідальність працівника

Якщо працівник порушив обов'язок, що впливає з трудового договору, роботодавець може скористатися засобами правового захисту, передбаченими Зобов'язально-правовим законом, лише якщо працівник винен у порушенні. Оцінювання міри старанності працівника здійснюється згідно з положеннями статті 16 цього Закону.

Стаття 73. Особливість зниження заробітної плати

(1) Роботодавець може знизити заробітну плату на умовах, передбачених у статті 112 Зобов'язально-правового закону, лише в тому випадку, якщо працівник порушив чітку та своєчасну вказівку роботодавця щодо результатів роботи, а надання вказівки було розумним з урахуванням мети виконання службових розпоряджень, передбачених у трудовому договорі, ймовірності досягнення очікуваного результату, а також залежності виконання обов'язків від обов'язків роботодавця та інших працівників.

(2) Зниження заробітної плати є нікчемним, якщо роботодавець не використовує право на зниження заробітної плати негайно після приймання роботи неналежної якості.

(3) У разі зниження заробітної плати роботодавець повинен взяти до уваги положення статті 132 Кодексу про виконавче провадження щодо звернення стягнення.

Стаття 74. Особливості відшкодування шкоди працівником

(1) Якщо працівник порушив трудовий договір навмисно, він несе відповідальність за всі збитки, завдані роботодавцю внаслідок порушення.

(2) Якщо працівник порушив трудовий договір внаслідок недбалості, то він несе відповідальність за заподіяну роботодавцю шкоду в тому обсязі, при встановленні якого беруться до уваги посадові завдання працівника, ступінь вини, надані працівникові вказівки, умови праці, ризики, що впливають із характеру роботи, стаж роботи у роботодавця і попередня поведінка, заробітна плата працівника, а також розумні припущення роботодавця щодо можливості запобігання або страхування шкоди. Відшкодування зменшується на розмір шкоди, яка відноситься до категорії типового виробничо-господарського ризику.

(3) Роботодавець має право вимагати відшкодування шкоди у разі, якщо працівник без поважних причин не приступає до роботи або звільнився з роботи без попередження. Вважається, що розмір шкоди відповідає розміру однієї середньомісячної заробітної плати працівника. Якщо вимога, передбачена цим пунктом, не закінчується взаємозаліком, роботодавець зобов'язаний пред'явити її протягом 20 робочих днів з моменту неявки працівника на роботу або звільнення з роботи.

(4) Строк давності на вимогу роботодавця до працівника про відшкодування шкоди, що завдана при виконанні робочих завдань, спливає протягом 12 місяців з моменту, коли роботодавець дізнався або повинен був дізнатися про виникнення шкоди та особу, яка зобов'язана її відшкодувати, але не пізніше ніж через три роки після заподіяння шкоди.

(5) Відшкодування шкоди, зазначеної у цій статті, має право вимагати також кредитор роботодавця, якщо він не може задовольнити свої вимоги за рахунок майна роботодавця. У разі оголошення про банкрутство роботодавця вимогу від імені роботодавця може пред'являти лише керуючий банкрутством.

(6) Крім того, кредитор або керуючий банкрутством має право пред'явити вимогу, зазначену в частині 5 цієї статті, навіть якщо роботодавець відмовився від вимоги до працівника або уклав з ним компромісну угоду, або іншим чином обмежив вимогу або її пред'явлення за домовленістю із працівником, або скоротив строк давності.

(7) У разі відшкодування шкоди роботодавець не може посилається на статтю 138 Зобов'язально-правового закону.

Стаття 75. Угода про матеріальну відповідальність

(1) За угодою про матеріальну відповідальність працівник незалежно від вини несе відповідальність за збереження майна, наданого йому для виконання трудових обов'язків.

(2) Угода про матеріальну відповідальність діє лише у випадку, якщо:

- 1) вона укладена у письмовій формі;
- 2) вона очевидним для працівника чином і розумно обмежена з просторової, тимчасової та предметної точки зору;
- 3) доступ до майна, ввіреного працівникові, є лише у працівника чи певного кола працівників;
- 4) узгоджено верхню межу відповідальності у грошовому виразі;
- 5) роботодавець виплачує працівникові розумну компенсацію з урахуванням верхньої межі розміру відповідальності.

Стаття 76. Відповідальність працівника за шкоду, заподіяну третім особам

(1) У разі відповідальності працівника за шкоду, заподіяну третім особам під час виконання ним своїх трудових обов'язків, роботодавець зобов'язаний звільнити працівника від обов'язку відшкодувати шкоду та нести необхідні судові витрати та виконати ці обов'язки самостійно.

(2) Роботодавець має право вимагати від працівника компенсації шкоди, зазначеної у частині 1, на підставі статті 74 цього Закону.

(3) Якщо згідно із договором роботодавець виключив зобов'язання відшкодування шкоди, заподіяної третій особі в процесі його господарської діяльності, або обмежив свою відповідальність, або якщо його відповідальність була виключена чи обмежена на підставі закону, то виключення або обмеження діє у тому ж обсязі щодо тих працівників роботодавця, які завдали шкоди третій особі в процесі господарської діяльності роботодавця.

(4) Положення частин 1-3 цієї статті не виключають і не обмежують відповідальність працівника за шкоду, навмисно заподіяну третій особі.

Стаття 77. Неустойка при відмові приступити до роботи або при самовільному залишенні роботи

(1) Работодавець і працівник можуть домовитися у формі, що дозволяє письмове відтворення, про неустойку при порушенні трудового договору працівником у разі його відмови приступити до роботи або самовільному залишенні роботи з метою припинення трудових відносин.

(2) Положення цієї статті не виключають вимоги про відшкодування додаткової шкоди, що виникла внаслідок порушення обов'язку, згідно з частиною 3 статті 74 цього Закону у частині, що не покрита неустойкою.

Стаття 78. Особливості взаємозаліку

(1) За згодою працівника у формі, що дозволяє письмове відтворення, роботодавець може в позасудовому порядку провести взаємозалік своїх вимог з вимогою працівника щодо заробітної плати, якщо законом не передбачено інше.

(2) Згода, що надана до виникнення права на взаємозалік, є нікчемною, за винятком випадку, коли згода надана на взаємозалік суми, що перевищує обумовлений ліміт витрат, які здійснюються працівником за рахунок роботодавця.

(3) Без згоди, зазначеної у частині 1 цієї статті, роботодавець має право утримати із заробітної плати працівника виплачений аванс, який підлягає поверненню роботодавцю, а також компенсацію за невідпрацьовану основну відпустку після припинення трудового договору.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(4) У разі проведення взаємозаліку роботодавець повинен взяти до уваги положення статті 132 Кодексу про виконавче провадження щодо звернення стягнення.

Глава 5

ПРИПИНЕННЯ ТА ПЕРЕХІД ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Розділ 1

Підстави та наслідки припинення трудового договору

Стаття 79. Розірвання трудового договору за згодою

Сторони за згодою можуть у будь-який час розірвати як строковий, так і безстроковий трудовий договір.

Стаття 80. Припинення трудового договору після закінчення терміну

(1) Дія строкового трудового договору припиняється після закінчення терміну.

(2) Якщо укладення строкового трудового договору суперечило закону чи колективному договору, то договір вважається безстроковим з моменту його укладення.

(3) Якщо працівник продовжує виконання роботи після закінчення строку договору, то договір вважається безстроковим, за винятком, коли роботодавець висловив іншу волю протягом п'яти робочих днів з того моменту, коли він дізнався або повинен був дізнатися, що працівник продовжує виконання трудового договору.

Стаття 81. Припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника

У разі смерті працівника дія трудового договору припиняється.

Стаття 82. Заборона відступу від трудового договору

Відступ від трудового договору забороняється.

Стаття 83. Припинення трудового договору відмовою

Роботодавець та працівник мають право відмовитися від трудового договору лише на підставах, передбачених цим законом.

Стаття 84. Можливість задоволення вимог у разі припинення трудового договору

(1) У разі припинення трудового договору всі вимоги, що впливають з трудових відносин, підлягають задоволенню.

(2) Термін на задоволення вимог щодо виплати винагороди, що сплачується з угод, які повністю або частково виконуються після припинення трудового договору, може бути подовжено за письмовою згодою сторін, але не більше ніж на шість місяців.

(3) Термін на задоволення вимог щодо виплати винагороди, що сплачується з угод, які виконуються

частинами, може бути подовжено не більше ніж на один рік.

(4) У випадку договорів страхування та правочинів, виконання яких потребує більш ніж півроку, термін на задоволення вимог може бути подовжено не більше ніж на два роки.

Розділ 2

Відмова

Підрозділ 1.

Способи відмови

Стаття 85. Відмова від трудового договору у звичайному порядку

(1) Працівник має право у будь-який час відмовитися від безстрокового трудового договору у звичайному порядку.

(2) Працівник не може у звичайному порядку відмовитися від строкового трудового договору, крім трудового договору, укладеного на період заміщення працівника.

(3) Вважається, що відмова від трудового договору вчиняється у звичайному порядку, якщо працівник не доведе, що відмова є надзвичайною.

(4) Якщо працівник не має підстав для відмови від безстрокового трудового договору в надзвичайному порядку, то вважається, що відмова вчиняється у звичайному порядку із строком попередження згідно з законом.

(5) Роботодавець не може відмовитися від трудового договору у звичайному порядку.

Стаття 86. Відмова від трудового договору протягом випробувального терміну

(1) Роботодавець та працівник можуть відмовитися від строкового та безстрокового трудового договору протягом випробувального терміну.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(2) [Не дійсно- RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(3) [Не дійсно- RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(4) Роботодавець не може відмовитися від трудового договору з причини, що суперечить меті випробувального терміну.

Стаття 87. Відмова від трудового договору у надзвичайному порядку

Від трудового договору можна відмовитися у надзвичайному порядку лише з поважних причин та з дотриманням строків попередження, передбачених цим законом.

Стаття 88. Відмова від трудового договору з ініціативи роботодавця у надзвичайному порядку з підстав, пов'язаних з виною працівника

(1) Роботодавець має право відмовитись від трудового договору у надзвичайному порядку з поважної причини, пов'язаною з порушенням трудових обов'язків, внаслідок якої, враховуючи інтереси обох сторін, не можна припустити продовження трудових відносин, насамперед, якщо працівник:

1) протягом тривалого часу не виконував або неналежно виконував робочі завдання через стан здоров'я, що не дозволяє продовжувати трудові відносини (зниження працездатності у зв'язку зі станом здоров'я). Вважається, що працездатність у зв'язку зі станом здоров'я знижується, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє виконувати робочі завдання протягом чотирьох місяців;

2) протягом тривалого часу не виконував або неналежно виконував робочі завдання внаслідок недостатньої кваліфікації, непридатності чи невідповідності займаній посаді, що не дозволяє продовжувати трудові відносини (зниження працездатності);

3) незважаючи на попередження, ігнорував розумні розпорядження роботодавця або порушував трудові обов'язки;

4) незважаючи на попередження роботодавця, перебував на роботі в нетверезому стані;

5) здійснив крадіжку, ввів в оману або вчинив інший вчинок, що спричинив втрату довіри до нього з боку роботодавця;

6) викликав недовіру третьої особи до роботодавця;

7) винен у заподіянні суттєвої шкоди майну роботодавця або створив небезпеку заподіяння шкоди;

8) порушив обов'язок збереження таємниці чи заборони конкуренції.

(2) Роботодавець повинен, якщо можливо, запропонувати працівникові іншу роботу до відмови від трудового договору на підставах, зазначених у пунктах 1 та 2 частини 1 цієї статті. Роботодавець

пропонує працівникові іншу роботу, а також організує, якщо потрібно, працівникові додаткове навчання, пристосовує робоче місце та змінює умови праці працівника, якщо зміни не завдають непропорційно великих витрат роботодавцеві і якщо, з урахуванням обставин, можна розумно припускати пропозицію іншої роботи.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(3) Роботодавець має право відмовитись від трудового договору внаслідок порушення обов'язків працівником або зниження його працездатності, якщо відмові передувало попередження роботодавця. Попередження не потрібне як передумова для відмови від трудового договору, якщо згідно із принципом сумлінності таке попередження не передбачається внаслідок особливої тяжкості порушення обов'язку або з іншої причини.

(4) Роботодавець може відмовитись від трудового договору тільки протягом розумного часу після того, як він дізнався або повинен був дізнатися про обставини, які стали підставою для відмови від трудового договору.

Стаття 89. Відмова від трудового договору з ініціативи роботодавця у надзвичайному порядку з економічних причин

(1) Роботодавець має право відмовитись від трудового договору у надзвичайному порядку, якщо продовження трудових відносин на узгоджених умовах стає неможливим внаслідок зменшення обсягу роботи або реорганізацією роботи, або в інших випадках припинення роботи (скорочення).

(2) Скорочення також є відмовою від трудового договору у надзвичайному порядку:

- 1) у разі припинення діяльності роботодавця;
- 2) у разі оголошення банкрутства роботодавця або припинення провадження у справі про банкрутство, без оголошення банкрутства внаслідок згасання.

(3) До відмови від трудового договору у зв'язку із скороченням роботодавець повинен, якщо можливо, запропонувати працівникові іншу роботу, за винятком випадків, зазначених у частині 2 цієї статті. Якщо потрібно, роботодавець організує працівникові додаткове навчання або змінює умови праці працівника, якщо такі зміни не завдають непропорційно великих витрат.

(4) При відмові від трудового договору роботодавець повинен враховувати принцип рівного ставлення.

(5) У разі відмови від трудового договору у зв'язку зі скороченням, за винятком випадків, зазначених у частині 2 цієї статті, переважне право залишитися на роботі має представник працівників та працівник, який виховує дитину віком до трьох років.

Стаття 90. Колективна відмова від трудових договорів

(1) Колективна відмова від трудових договорів – це відмова від трудового договору через скорочення протягом 30 календарних днів щонайменше:

- 1) 5 працівників на підприємстві, на якому працює в середньому до 19 працівників;
- 2) 10 працівників на підприємстві, на якому працює в середньому 20–99 працівників;
- 3) 10 процентів працівників на підприємстві, на якому працює в середньому 100–299 працівників;
- 4) 30 працівників на підприємстві, на якому працює в середньому не менш ніж 300 працівників.

(2) При визначенні чисельності працівників застосовується частина 2 статті 18 Закону про довірену особу працівників.

Стаття 91. Відмова від трудового договору з ініціативи працівника у надзвичайному порядку

(1) Працівник має право відмовитися від трудового договору в надзвичайному порядку з поважної причини, переважно, якщо з урахуванням усіх обставин та інтересів обох сторін не можна розумно вимагати продовження договору.

(2) Працівник має право відмовитися від трудового договору у надзвичайному порядку внаслідок істотного порушення роботодавцем його обов'язків, насамперед, якщо:

- 1) роботодавець непристойно обійшовся з працівником або погрожував цим, або дозволяв робити це іншим працівникам чи третім особам;
- 2) роботодавець значно затримав виплату заробітної плати;
- 3) продовження роботи пов'язане з реальною небезпекою для життя та здоров'я, втратою моральності чи доброго імені працівника.

(3) Працівник має право відмовитися від трудового договору в надзвичайному порядку із особистих причин працівника, передусім, якщо стан здоров'я або сімейні обов'язки працівника не дозволяють йому виконувати узгоджену роботу, і якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу

роботу.

(4) Працівник може відмовитися від трудового договору тільки протягом розумного часу після того, як він дізнався або повинен був дізнатися про обставини, що є підставою для розірвання.

Стаття 92. Обмеження на відмову від трудового договору

(1) Роботодавець не має права відмовитися від трудового договору на підставі, що:

1) працівниця вагітна або має право отримати материнську відпустку;

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

2) працівник виконує важливі сімейні обов'язки, у тому числі використовує відпустку, передбачену частинами 60–65¹ цього закону, або перебуває на лікарняному на підставі листка непрацездатності по догляду згідно з Законом про медичне страхування;

[RT I, 22.10.2021, 2 – набуло чинності з 01.04.2022]

3) працівник протягом короткого часу не справляється із виконанням робочих обов'язків через стан здоров'я;

4) працівник представляє інших працівників згідно із законом;

5) працівник працює на умовах повного робочого часу, і не бажає продовжувати працювати на умовах неповного робочого часу, або працівник, який працює на умовах неповного робочого часу, і не бажає продовжувати працювати на умовах повного робочого часу;

6) працівник проходить строкову, альтернативну службу або службу у резерві.

[RT I, 10.07.2012, 2 – набуло чинності з 01.04.2013]

7) працівник вимагав гнучкого режиму робочого часу або гідних умов праці, встановлених Законом про гендерну рівність та частиною 1 ст. 18¹ цього закону.

[RT I, 30.04.2022, 3 – набуло чинності з 01.08.2022]

8) працівник вимагав надання відомостей, встановлених частиною 1 або 4 ст. 5 цього закону.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(2) Якщо роботодавець не доведе, що відмова від трудового договору здійснюється на законних підставах, то вважається, що відмова від трудового договору відбувається на підставі, зазначеній в пункті 1 або 2 цієї статті, у таких випадках:

1) працівниця вагітна або виховує дитину до трьох років;

2) працівник протягом року до відмови від трудових відносин клопотав або використав відпустку, передбачену ст. 60, 61 та ст. 63–65¹ цього закону;

3) працівник протягом року до відмови від трудових відносин перебував на лікарняному на підставі листка непрацездатності по догляду згідно з Законом про медичне страхування.

[RT I, 22.10.2021, 2 – набуло чинності з 01.04.2022]

(3) У випадку відмови від трудового договору з представником працівників у період дії його повноважень або протягом одного року після припинення повноважень, то вважається, що відмова від трудового договору відбулася на підставі, зазначеній в пункті 4 частини 1 цієї статті, якщо тільки роботодавець не доведе, що відмова від трудового договору відбулася на підставах, передбачених цим законом.

(4) Якщо роботодавець не доведе, що відмова від трудового договору здійснена на законних підставах, то вважається, що відмова від трудового договору здійснена на підставі, зазначеній в пункті 8 частини 1 цієї статті, якщо до відмови від трудових відносин працівник вимагав надання відомостей про умови праці.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

Стаття 93. Особливості відмови від трудового договору з вагітною жінкою або особою, яка виховує маленьку дитину

(1) Роботодавець не має права відмовитись від трудового договору на підставі скорочення з вагітною або жінкою, яка має право на материнську відпустку, або особою, яка використовує відпустку батька, відпустку усиновлювача або батьківську відпустку, за винятком випадків припинення діяльності або оголошення банкрутства роботодавця, або припинення провадження у справі про банкрутство, без оголошення банкрутства внаслідок згасання.

(2) Роботодавець не має права відмовитись від трудового договору на підставі зниження працездатності працівника з вагітною або з жінкою, яка має право на материнську відпустку.

(3) Положення частин 1 і 2 цієї статті застосовуються лише в тому випадку, якщо роботодавця було

проінформовано про вагітність, про право на материнську відпустку, відпустку батька, відпустку усиновлювача або батьківську відпустку до отримання працівником заяви про відмову від трудового договору або протягом 14 календарних днів після цього. На вимогу роботодавця працівниця повинна надати довідку про вагітність, видану лікарем чи акушеркою, рішення суду про усиновлення або договір опікунства.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 94. Особливості відмови від трудового договору з представником працівників

(1) Перед відмовою від трудового договору з представником працівників роботодавець повинен запитати думку працівників, які обрали працівника для представництва, або профспілки щодо відмови від трудового договору.

(2) Профспілкова організація або працівники, які обрали представника, мають висловити свою думку про відмову від трудового договору з представником працівників у десятиденний строк після отримання запиту. Роботодавець повинен в розумній мірі прийняти до уваги думку працівників. Роботодавець повинен обґрунтувати, чому він не врахував думку працівників.

Підрозділ 2.

Порядок відмови від трудового договору

Стаття 95. Заява про відмову від трудового договору

(1) Відмова від трудового договору може бути зроблена заявою про відмову у формі, що дозволяє письмове відтворення. Заява про відмову, яку складено з порушенням формальних вимог, або умовна заява про відмову від трудового договору є нікчемними.

(2) Роботодавець повинен відмову обґрунтувати. Працівник повинен обґрунтувати відмову у надзвичайному порядку. Відмова від трудового договору має бути обґрунтована у формі, що дозволяє письмове відтворення.

(3) Порушення обов'язку, зазначеного в частині 2 цієї статті, не впливає на дійсність відмови, якщо сторона, яка порушила обов'язок, відшкодує іншій стороні шкоду, заподіяної внаслідок порушення.

Стаття 96. Попередження про відмову від трудового договору через недосягнення мети випробувального терміну

Від трудового договору можна відмовитися протягом випробувального терміну при умові попередження не менш ніж за 15 календарних днів.

Стаття 97. Строки попередження про відмову від трудового договору, з ініціативи роботодавця

(1) Роботодавець має право відмовитись від трудового договору у надзвичайному порядку з дотриманням строків попередження, передбачених у частині 2 цієї статті.

(2) Роботодавець повинен попередити працівника про відмову від трудового договору у надзвичайному порядку, якщо стаж роботи працівника у цього роботодавця становить:

- 1) до одного робочого року – не менш ніж за 15 календарних днів;
- 2) від одного до п'яти робочих років – не менш ніж за 30 календарних днів;
- 3) від п'яти до десяти робочих років – не менш ніж за 60 календарних днів;
- 4) десять та більше робочих років – не менш ніж за 90 календарних днів.

(3) Роботодавець має право відмовитись від трудового договору без дотримання строку попередження згідно з частиною 1 статті 88 цього Закону, якщо з урахуванням усіх обставин та інтересів обох сторін не можна розумно вимагати продовження договору до завершення обумовленого строку або строку попередження.

(4) Строки попередження в колективному договорі можуть відрізнятися від строків, передбачених частиною 2 цієї статті.

Стаття 98. Строки попередження про відмову від трудового договору з ініціативи працівника

(1) Працівник повинен попередити роботодавця про відмову від трудового договору в звичайному порядку не менш ніж за 30 календарних днів.

(2) Працівник не повинен попереджати роботодавця про відмову від трудового договору у надзвичайному порядку, якщо з урахуванням усіх обставин та інтересів обох сторін не можна розумно вимагати продовження договору до завершення обумовленого строку або строку попередження.

Стаття 99. Обов'язок надання вільного часу

Якщо роботодавець відмовляється від трудового договору у надзвичайному порядку, він надає

працівникові вільний час для пошуку нової роботи у розумному обсязі протягом дії строку попередження.

Стаття 100. Компенсація при відмові від трудового договору

(1) У разі відмови від трудового договору внаслідок скорочення роботодавець виплачує працівникові компенсацію у розмірі однієї середньомісячної заробітної плати працівника.

(2) У разі відмови від трудового договору внаслідок скорочення працівник має право на отримання страхового відшкодування на умовах та в порядку, передбачених Законом про страхування на випадок безробіття.

(3) У разі відмови від строкового трудового договору з економічних причин, за винятком причин, зазначеної у пункті 2 частини 2 статті 89 цього Закону, роботодавець виплачує працівникові компенсацію у розмірі заробітної плати, яку працівник мав би отримати до спливу строку трудового договору. Компенсація не виплачується, якщо відмова від трудового договору проводиться внаслідок дії обставин непереборної сили.

(4) Якщо працівник відмовляється від трудового договору в надзвичайному порядку через те, що роботодавець істотно порушив умови договору, то роботодавець виплачує працівникові компенсацію у розмірі тримісячного середнього заробітку працівника. До компенсації не застосовуються положення глави 7 Закону про зобов'язальне право. Суд або комісія по трудових спорах може змінити розмір компенсації з огляду на обставини відмови від трудового договору. Розмір компенсації не дозволено зменшувати на суму виплачуваних державою особі відшкодувань та допомог.

[RT I, 07.03.2023, 5 – набуло чинності з 17.03.2023]

(5) Якщо роботодавець чи працівник попереджає про відмову за менший строк, ніж передбачено законом або обумовлено у колективному договорі, то працівник чи роботодавець має право на отримання середньої денної заробітної плати за кожний робочий день, на який менше було попереджено про відмову від трудового договору.

[RT I, 07.03.2023, 5 – набуло чинності з 17.03.2023]

Стаття 101. Інформування та консультування працівників під час колективної відмови від трудових договорів

(1) До прийняття рішення про колективну відмову роботодавець повинен завчасно проконсультуватися з довіреною особою або, за її відсутності, з працівниками, з метою дійти згоди щодо запобігання запланованій колективній відмові або зниження їх кількості, а також щодо пом'якшення наслідків колективної відмови, зокрема сприяння працівникам, що скорочуються, у пошуку роботи або їх перенавчання.

(2) Роботодавець повинен завчасно надати довіреній особі або, за її відсутності, працівникам всю необхідну інформацію про заплановану колективну відмову, з метою надання можливості довіреній особі вносити пропозиції під час консультування. У формі, що дозволяє письмове відтворення, роботодавець повинен надати щонайменше такі відомості:

- 1) причини колективної відмови;
- 2) кількість та найменування посад працівників у роботодавця;
- 3) кількість працівників, найменування посад та критерії вибору тих працівників, від трудових договорів з якими планується відмовитись;
- 4) період, протягом якого планується відмова від трудових договорів;
- 5) спосіб обчислення компенсації, що виплачується працівникам у доповнення до компенсацій, передбачених законом чи колективним договором.

(3) Роботодавець надсилає копію відомостей, зазначених у частині 2 цієї статті, до Естонської Каси з безробіття одночасно з поданням відомостей довіреній особі або, за її відсутності, працівникам.

[RT I 2009, 11, 67 – набуло чинності з 01.07.2009]

(4) При консультуванні довірена особа або, за її відсутності, працівники мають право зустрічатися з представниками роботодавця та вносити пропозиції в порядку та у строки, передбачені частиною 3 статті 113 цього Закону.

Стаття 102. Інформування Естонської каси з безробіття про колективну відмову від трудових договорів

[RT I 2009, 11, 67 – набуло чинності з 01.07.2009]

(1) Після консультування роботодавець у формі, що дозволяє письмове відтворення, подає до

Естонської каси з безробіття відомості, зазначені в частині 2 статті 101 цього Закону, та відомості про консультування.

(2) Роботодавець надсилає копію відомостей, зазначених у частині 1 цієї статті, довіреній особі або, за її відсутності, працівникам, одночасно з поданням відомостей до Естонської каси з безробіття.

(3) Довірена особа може подати до Естонської каси з безробіття свою думку про колективну відмову від трудових договорів протягом семи календарних днів з моменту отримання копії відомостей, зазначених у частині 2 цієї статті.

[RT I 2009, 11, 67 – набуло чинності з 01.07.2009]

Стаття 103. Строк колективної відмови від трудових договорів

(1) Роботодавець має право відмовитись від трудових договорів після консультування та інформування Естонської Каси з безробіття згідно з положеннями частини 1 статті 102 цього Закону.

(2) Колективна відмова від трудових договорів набуває чинності після закінчення строку попередження про відмову, але не раніше ніж через 30 календарних днів з того моменту, коли Естонська каса з безробіття отримує відомості, зазначені в частині 1 статті 102 цього Закону. Протягом терміну, зазначеного в цій статті, Естонська каса з безробіття шукає вирішення проблем зайнятості, пов'язаних із колективною відмовою.

(3) Естонська каса з безробіття має право скоротити термін, зазначений у частині 2 цієї статті, якщо проблеми зайнятості можна вирішити у більш короткі строки.

(4) Естонська каса з безробіття може подовжити строк, зазначений у частині 2 цієї статті, до 60 календарних днів, якщо вважає, що не може протягом 30 календарних днів вирішити проблеми зайнятості, пов'язані з колективною відмовою.

(5) Естонська каса з безробіття у формі, що дозволяє письмове відтворення, доводить до відома роботодавця рішення про зміну строку, зазначеного в частині 2 цієї статті, протягом 14 календарних днів після отримання відомостей, зазначених у частині 1 статті 102 цього Закону.

(6) Строк набуття чинності колективної відмови, передбачений цією статтею, не застосовується, якщо колективна відмова від трудових договорів проводиться у зв'язку з припиненням діяльності підприємства на підставі рішення суду, що набуло чинності.

[RT I 2009, 11, 67 – набуло чинності з 01.07.2009]

Підрозділ 3.

Нікчемність відмови від трудового договору та оскарження

Стаття 104. Нікчемність відмови від трудового договору

(1) Відмова від трудового договору без підстав, передбачених законом, або в порядку, що не відповідає вимогам закону, є нікчемною.

(2) Відмова від трудового договору з вагітною чи працівницею, яка має право на материнську відпустку, є нікчемною також в тому випадку, якщо жінкою, з незалежних від неї причин, не дотримано терміну, зазначеного в частині 3 статті 93 цього закону.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 105. Використання нікчемності відмови від трудового договору як підстави

(1) Протягом 30 календарних днів з дня отримання заяви про відмову необхідно подати позов до суду або заяву до комісії по трудових спорах для встановлення нікчемності відмови.

(2) Якщо позов або заяву не буде подано протягом встановленого строку, або якщо строк подання позову або заяви не буде поновлено, то відмова є чинною, і договір вважається припиненим з дня, зазначеного у заяві про відмову.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

Стаття 106. Оскарження відмови від трудового договору з ініціативи роботодавця через суперечність принципу сумлінності

Протягом 30 календарних днів з дня отримання заяви про відмову працівник має право подати позов до суду або заяву до комісії по трудових спорах для оскарження цієї відмови через суперечність принципу сумлінності, за винятком випадку, коли роботодавець відмовляється від договору через порушення трудового договору працівником.

Стаття 107. Припинення трудового договору в суді або комісії по трудових спорах

(1) Вважається, що договір не припинився відмовою, якщо суд або комісія по трудових спорах встановить, що відмова від трудового договору є нікчемною внаслідок відсутності підстав, передбачених законом, або невідповідності вимогам закону, або трудовий договір анульовано внаслідок суперечності принципу сумлінності.

(2) У випадку, зазначеному в частині 1 цієї статті, суд або комісія по трудових спорах приймає рішення про припинення трудового договору за клопотанням роботодавця або працівника з моменту, коли його було б припинено у разі дійсності відмови.

(3) Суд або комісія по трудових спорах не задовольняє клопотання роботодавця згідно з частиною 2 цієї статті, якщо на момент відмови від трудового договору працівниця була вагітна або мала право на материнську відпустку, або якщо працівник був обраний представником працівників, за винятком випадку, коли з урахуванням інтересів обох сторін це розумно неможливо.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.04.2022]

Стаття 108. Компенсація шкоди у разі поновлення трудових відносин

У разі незаконної відмови від трудового договору, якщо трудові відносини тривають, працівник має право вимагати відшкодування шкоди, зокрема втраченого заробітку. Із відшкодування можна відняти ту частину, яку працівник придбав шляхом іншого використання своєї робочої сили.

Стаття 109. Компенсація у випадку припинення трудових відносин за рішенням суду або комісії по трудових спорах

(1) Якщо суд або комісія по трудових спорах припиняє трудовий договір згідно з частиною 2 статті 107 цього Закону, то роботодавець виплачує працівникові компенсацію у розмірі тримісячного середнього заробітку. До компенсації не застосовуються положення глави 7 Закону про зобов'язальне право. Суд або комісія по трудових спорах може змінити розмір компенсації з огляду на обставини відмови від трудового договору. Розмір компенсації не дозволено зменшувати на суму виплачуваних державою особі відшкодувань та допомог.

[RT I, 07.03.2023, 5 – набуло чинності з 17.03.2023]

(2) Якщо суд або комісія по трудових спорах припиняє трудовий договір згідно з частиною 2 статті 107 цього Закону з вагітною, або працівницею, яка має право на материнську відпустку, або з працівником, якого обрано представником працівників, то роботодавець виплачує працівникові компенсацію у розмірі середньомісячної заробітної плати за 12 місяців. До компенсації не застосовуються положення глави 7 Закону про зобов'язальне право. Суд або комісія по трудових спорах може змінити розмір компенсації з огляду на обставини відмови від трудового договору. Розмір компенсації не дозволено зменшувати на суму виплачуваних державою особі відшкодувань та допомог.

[RT I, 07.03.2023, 5 – набуло чинності з 17.03.2023]

(3) Якщо працівникові призначено компенсацію згідно з частинами 1 і 2 цієї статті, то працівник не має права вимагати заробітну плату, на отримання якої він мав би право при продовженні трудових відносин до набрання чинності рішення органу, що розглядає трудові спори.

(4) У разі відмови від трудового договору без законної підстави з ініціативи працівника, роботодавець має право вимагати від працівника розумної компенсації.

Стаття 110. Особливість закінчення строку давності на вимоги працівника

Якщо працівник своєчасно подав позов або заяву про встановлення нікчемності відмови від трудового договору, то строк позовної давності за вимогами працівника, які підлягають задоволенню під час трудового спору та залежать від результату трудового спору, спливає не менш ніж через три місяці з дня набуття чинності рішення щодо трудового спору.

Розділ 3

Перехід трудового договору

Стаття 111. Чинність трудового договору у разі смерті роботодавця

(1) У разі смерті роботодавця-фізичної особи трудовий договір переходить до спадкоємців роботодавця.

(2) У випадку, зазначеному в частині 1 цієї статті, працівник має право відмовитися від строкового та безстрокового трудового договору протягом двох тижнів з дня, коли він дізнався, або мав дізнатися про перехід трудового договору, повідомивши про це за 30 календарних днів. Спадкоємець роботодавця має право відмовитися від строкового та безстрокового трудового договору протягом двох тижнів з дня, коли він дізнався, або повинен був дізнатися про перехід трудового договору, дотримуючись строку

повідомлення, зазначеного в частині 2 статті 97 цього Закону. Це не обмежує відмову від трудового договору з інших підстав.

(3) Трудовий договір припиняється у разі смерті роботодавця-фізичної особи, якщо трудовий договір було укладено із суттєвим урахуванням особистості роботодавця.

Стаття 112. Чинність трудового договору у разі переходу підприємства

(1) Згідно з Зобов'язально-правовим законом, трудові договори передаються в незмінному виді набувачу підприємства, якщо підприємство здійснюватиме таку ж чи аналогічну господарську діяльність.

(2) Обмеження, передбачені статтею 181 Зобов'язально-правового закону, під час переходу трудових договорів не застосовуються.

(3) Особа, яка передає підприємство, та набувач підприємства не мають права відмовитись від трудового договору внаслідок зміни власника підприємства.

(4) Частини 1 та 3 цієї статті не застосовуються при оголошенні про банкрутство роботодавця.

Стаття 113. Інформування та консультування у разі зміни власника підприємства

(1) Особа, яка передає підприємство, та набувач підприємства завчасно, але не пізніше, ніж за один місяць до зміни власника підприємства, надають у формі, що дозволяє письмове відтворення, довірєній особі або, за її відсутності, працівникам сповіщення, яке містить щонайменше такі відомості:

- 1) запланована дата зміни власника підприємства;
- 2) причини зміни власника підприємства;
- 3) правові, економічні та соціальні наслідки зміни власника підприємства для працівників;
- 4) заходи, які плануються щодо працівників.

(2) Якщо особа, яка передає підприємство, або набувач підприємства має намір внаслідок переходу підприємства до іншого власника внести зміни, що впливають на становище працівників, то вони консультуються з довіреною особою або, за її відсутності, з працівниками з метою дійти згоди щодо запланованих заходів.

(3) При консультуванні довірена особа або, за її відсутності, працівники мають право зустрітись з представниками особи, яка передає підприємство, або набувача підприємства, зокрема з членами керівних органів, та внести пропозиції у формі, що дозволяє письмове відтворення, щодо запланованих відносно працівників заходів протягом 15 днів після надання сповіщення, зазначеного у частині 1 цієї статті, якщо не буде узгоджено більш тривалий строк. Особа, що передає підприємство, та набувач підприємства зобов'язані обґрунтувати, чому пропозицій не було враховано.

Глава 6

ВРЕГУЛЮВАННЯ СПОРІВ, ДЕРЖАВНИЙ ТА АДМІНІСТРАТИВНИЙ НАГЛЯД

[RT I, 07.12.2016, 1 – набуло чинності з 17.12.2016]

Стаття 114. Врегулювання спорів

Спори, що впливають із трудових договорів, вирішуються на умовах та в порядку, передбачених цим Законом та Законом про вирішення трудових спорів.

[RT I, 04.07.2017, 3 – набуло чинності з 01.01.2018]

Стаття 115. Державний та адміністративний нагляд

[RT I, 07.12.2016, 1 – набуло чинності з 17.12.2016]

(1) Державний та адміністративний нагляд за виконанням вимог, передбачених частинами 1–4 статті 5, статтею 7, частинами 1–3, а також 8 та 9 статті 8, пунктами 9–10 частини 2 статті 28, частинами 3 та 6 статті 29, частиною 1 статті 33, статтями 43 та 43¹, частинами 2 і 3 та 5–7 статті 44; статтею 45, частинами 1–3 та 5 статті 46; частинами 2 та 3 статті 47, частинами 1 та 2 статті 48, статтями 49–53, частинами 1–3 статті 101, частинами 1 та 2 статті 102, а також частинами 1 та 2 статті 113 цього Закону, здійснює Інспекція праці.

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]

(2) Інспекція праці з метою здійснення державного нагляду, встановленого цим Законом, може вживати спеціальних заходів державного нагляду, передбачених статтями 30, 31, 32, 49, 50 та 51 Закону про охорону правопорядку, на підставах та в порядку, визначених Законом про охорону правопорядку.

[RT I, 07.12.2016, 1 – набуло чинності з 17.12.2016]

Стаття 116. Провадження оскарження приписів

[Стаття недійсна – RT I, 07.12.2016, 1 – набуло чинності з 17.12.2016]

Глава 7

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Стаття 117. Ненадання працівникові відомостей трудового договору

[RT I, 09.07.2020, 1 – набуло чинності з 30.07.2020]

(1) Ненадання відомостей, зазначених у частині 1 статті 5 цього закону, роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання відповідного обов'язку, – карається грошовим штрафом до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, – карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 118. Укладення трудового договору з неповнолітнім для виконання роботи, що йому протипоказана, або його допуск до такої роботи

(1) Укладення роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання відповідного обов'язку, трудового договору з неповнолітнім або допуск до роботи неповнолітнього з порушенням вимог, передбачених статтею 7 цього закону, – карається грошовим штрафом до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, – карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 119. Укладення трудового договору з неповнолітнім без згоди законного представника та інспектора праці

[RT I, 28.04.2017, 1 – набуло чинності з 01.07.2017]

(1) Укладення роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання відповідного обов'язку, трудового договору з неповнолітнім без згоди його законного представника та його допуск до роботи без дозволу інспектора праці, – карається грошовим штрафом до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, – карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 120. Невиконання обов'язку повідомлення про можливість роботи за безстроковим договором, роботи на умовах повного та неповного робочого часу

[RT I, 09.07.2020, 1 – набуло чинності з 30.07.2020]

(1) Невиконання обов'язку повідомлення згідно з пунктами 9–10 частини 2 статті 28 цього закону роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання відповідного обов'язку, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, – карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 121. Застосування підсумованого обліку робочого часу щодо неповнолітнього з перевищенням обмеження робочого часу

(1) Застосування роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання відповідного обов'язку, підсумованого обліку робочого часу щодо неповнолітнього з перевищенням обмеження робочого часу, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, – карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 122. Недотримання обмеження часу на виконання роботи

(1) Недотримання обмеження часу на виконання роботи згідно з частинами 1–3 статті 46 цього закону роботодавцем, його членом правління чи іншим представником, якому було делеговано виконання відповідного обов'язку, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 123. Відсутність ведення обліку працівників, які виконують індивідуальну надурочну роботу

(1) Відсутність ведення роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання відповідного обов'язку, обліку працівників, які виконують індивідуальну надурочну роботу згідно з частиною 5 статті 46 цього закону, –

карається грошовим штрафом до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 124. Недотримання обмеження на залучення неповнолітнього до роботи

(1) Недотримання обмеження на залучення неповнолітнього до роботи згідно з статтею 49 цього закону роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання обов'язку щодо дотримання зазначеного обмеження, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 125. Порушення обмеження роботи у нічний час

(1) Порушення обмеження роботи у нічний час роботодавцем, його членом правління чи іншим представником, якому було делеговано дотримання зазначеного обмеження, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 126. Ненадання щоденного часу відпочинку

(1) Ненадання щоденного часу відпочинку роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання обов'язку щодо надання зазначеного відпочинку, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 127. Ненадання щотижневого часу відпочинку

(1) Ненадання щотижневого часу відпочинку роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання обов'язку щодо надання зазначеного відпочинку, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 128. Невиконання обов'язку інформування та консультування при колективній відмові від трудових договорів

(1) Невиконання обов'язку інформування та консультування при колективній відмові від трудових договорів роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання відповідного обов'язку, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 129. Невиконання обов'язку інформування та консультування у разі переходу підприємства

(1) Невиконання обов'язку інформування та консультування у разі переходу підприємства роботодавцем, його членом правління або іншим представником, якому було делеговано виконання відповідного обов'язку, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 300 штрафних одиниць.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

(2) Те саме діяння, вчинене юридичною особою, –

карається грошовим штрафом у розмірі до 32 000 євро.

[RT I, 29.12.2020, 2 – набуло чинності з 08.01.2021]

Стаття 130. Провадження

(1) [Частина недійсна – RT I, 12.07.2014, 1 – набуло чинності з 01.01.2015]

(2) Установою, яка веде провадження у позасудовому порядку за проступки, передбачені статтями 117–129 цього Закону, є Інспекція праці.

Глава 8

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАСТОСУВАННЯ

Стаття 131. Закон, що застосовується до трудового договору

(1) До трудового договору, укладеного до 1 липня 2009 року, положення Закону про трудовий договір застосовуються з 1 липня 2009 року.

(2) Положення частини 1 цієї статті не виключають та не обмежують права та обов'язки сторін договору, що виникли до 1 липня 2009 року. До конкретного факту чи випадку, пов'язаного із трудовим договором, який виник або вчинений до 1 липня 2009 року, застосовується закон, що діяв у момент, коли трапився цей випадок або мав місце даний факт.

(3) Якщо після набуття чинності Законом про трудовий договір умова трудового договору, від якої не можна відхилитися за згодою сторін, суперечить положенню закону, то замість умови договору застосовується положення закону.

Стаття 132. Особливість відмови від строкового трудового договору

При відмові від строкового трудового договору, який було укладено до 1 липня 2009 року, після 1 липня 2009 року застосовуються положення Закону про трудовий договір щодо відмови від безстрокового трудового договору.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

Стаття 133. Передача трудової книжки

Трудова книжка, яка перебувала у роботодавця на момент набрання чинності цим Законом, видається працівникові та публічному службовцю після припинення трудового договору та службових відносин.

Стаття 134. Внесення відомостей трудової книжки до інформаційної системи соціального захисту
[RT I, 08.07.2016, 1 – набуло чинності з 01.01.2017]

(1) Працівник та публічний службовець, у трудовій книжці якого є записи, що мають правове значення для обчислення пенсійного стажу, може подати трудову книжку для реєстрації даних до Департаменту соціального страхування.

[RT I, 08.07.2016, 1 – набуло чинності з 01.01.2017]

(2) Трудову книжку, яку працівник чи публічний службовець не забрав після закінчення одного року з

дня припинення трудових чи службових відносин, роботодавець може подати до Департаменту соціального страхування для реєстрації її даних.

[RT I, 08.07.2016, 1 – набуло чинності з 01.01.2017]

(3) Уряд Республіки встановлює порядок збору відомостей про пенсійний стаж і їх внесення до інформаційної системи соціального захисту до призначення пенсії.

[RT I, 08.07.2016, 1 – набуло чинності з 01.01.2017]

Стаття 135. [Недійсна – RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.01.2013]

Стаття 136. Зберігання особових справ

Роботодавець не зобов'язаний зберігати особові справи, сформовані до набрання чинності цим Законом.

Стаття 137. Строк давності на вимогу відпустки за відпрацьований до прийняття Закону час

Строк давності на вимогу основної та додаткової відпустки за відпрацьований до набуття чинності цим Законом час, спливає протягом чотирьох років з моменту набуття чинності законом.

[RT I 2009, 26, 159 – набуло чинності з 01.07.2009]

Стаття 137¹. Компенсація невикористаної відпустки за відпрацьований до набуття чинності законом час

Невикористану основну та додаткову відпустку за відпрацьований до набуття чинності цим Законом час роботодавець відшкодовує після закінчення трудового договору, але загалом не більш ніж за чотири роки невикористаної відпустки.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

Стаття 138. Перехід від обчислення на підставі трудового року до обчислення на підставі календарного року при наданні відпустки

(1) Невикористана відпустка за відпрацьований час до 1 січня 2010 року або використана відпустка за вимогою за невідпрацьований час у 2010 році враховується протягом 2010 року.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(2) Календарний місяць вважається підставою права вимоги відпустки, якщо трудові відносини у календарний місяць тривали щонайменше 15 календарних днів

(3) Результати взаємозаліку округлюються до цілого числа у бік збільшення.

Стаття 139. Особливість компенсації при відмові від трудового договору

(1) Якщо до 1 січня 2015 року роботодавець відмовився від трудового договору у зв'язку із скороченням з працівником, тривалість трудових відносин з яким на момент набуття чинності цим Законом складає не менш ніж 20 років, то Каса з безробіття виплачує працівникові у доповнення до компенсації, зазначеної у частині 1 статті 100 цього Закону, страхову компенсацію у розмірі тримісячного середнього заробітку працівника на умовах та в порядку, передбачених Законом про страхування на випадок безробіття.

(2) Застрахована особа, зазначена в частині 1 цієї статті, останні трудові відносини якої припинено у зв'язку із скороченням, має право на страхову компенсацію на випадок безробіття після спливу 90 календарних днів з моменту припинення трудових відносин на умовах та в порядку, передбачених Законом про страхування на випадок безробіття.

(3) При призначенні страхової компенсації на випадок безробіття у випадку, зазначеному у частині 1 цієї статті, компенсація виплачується після закінчення строку, зазначеного в частині 2, за винятком випадку, коли заява на отримання страхової компенсації на випадок безробіття подається після закінчення зазначеного вище терміну. Якщо заява на отримання страхової компенсації на випадок безробіття подається після закінчення строку, то компенсація виплачується згідно з частиною 5 статті 11 Закону про страхування на випадок безробіття.

Стаття 139¹. Особливість у наданні основної відпустки

Право на основну відпустку для особи з частковою працездатністю або відсутністю працездатності згідно з статтею 57 цього Закону, також має особа, яка отримує пенсію з непрацездатності або народну пенсію на підставі непрацездатності.

[RT I, 13.12.2014, 1 – набуло чинності з 01.07.2016 (набуття чинності змінено – RT I, 17.12.2015, 1)]

Стаття 139². Використання права на відпустку батька

(1) Якщо очікувана дата народження дитини, визначена лікарем або акушеркою, не пізніше 30 червня 2020 року, або якщо дитина народжується до 30 червня 2020 року, то батько має право скористатися

відпусткою батька у порядку, встановленому у статті 60 цього Закону, що була чинна до 30 червня 2020 року.

(2) Якщо очікувана дата народження дитини, визначена лікарем або акушеркою, не пізніше 30 червня 2020 року, однак дитина народжується після 30 червня 2020 року, то батько має право скористатися відпусткою батька у порядку, встановленому у статті 60 цього Закону, що набула чинності з 1 липня 2020 року.

(3) Якщо батько скористається правом, передбаченим частиною 1 цієї статті, до народження дитини, то він не має права на відпустку батька на підставі частини 2 цієї статті.

(4) Якщо очікувана дата народження дитини, визначена лікарем або акушеркою, після 30 червня 2020 року, і дитина народжується після 30 червня 2020 року, то батько має право скористатися відпусткою батька у порядку, встановленому у статті 60 цього Закону, що набула чинності з 1 липня 2020 року.

(5) Якщо очікувана дата народження дитини, визначена лікарем або акушеркою, після 30 червня 2020 року, то батько має право скористатися відпусткою батька у порядку, встановленому у статті 60 цього Закону, що була чинна до 30 червня 2020 року.

(6) Якщо батько скористається правом, передбаченим частиною 5 цієї статті, до народження дитини, то він не має права на відпустку батька на підставі частини 4, за винятком випадку, якщо батько скористається правом на відпустку батька з 1 липня 2020 року.

(7) Положення цієї статті застосовуються до закінчення строку давності на вимогу відпускних, що відшкодовуються роботодавцю з державного бюджету.

[RT I, 28.12.2017, 7 – набуло чинності з 01.09.2019]

Стаття 139³. Аналіз розширення права на отримання відпустки

Уряд Республіки до 1 січня 2020 року складає аналіз і на його підставі вносить пропозиції Рійгікогу про розширення права на отримання відпустки по догляду за хворим та відпустки по догляду за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я особі, яка виконує роботу як фізична особа на підставі договору про надання зобов'язально-правової послуги, або яка як незалежна особа обіймає публічно-правову посаду.

[RT I, 26.06.2018, 3 – набуло чинності з 01.07.2018]

Стаття 139⁴. Використання права на відпустку по догляду за дитиною

Роботодавець має право на відшкодування відпускних з державного бюджету в порядку, передбаченому у ст. 66 цього закону, за особу, яка подала заяву про відпустку по догляду за дитиною до 1 квітня 2022 року, згідно зі статтею 63 цього закону, що була чинна до 1 квітня 2022 року, та яка використала відпустку по догляду за дитиною до зазначеної дати.

[RT I, 22.10.2021 – набуло чинності з 01.11.2021]

Стаття 139⁵. Використання права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, на відпустку по догляду за дитиною, на відпустку усиновлювача, а також на відпустку по догляду за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я

(1) До особи, у якої виникло право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами до 1 квітня 2022 року, застосовується редакція цього закону, що діяла до 31 березня 2022 року, і у неї не виникає права на материнську відпустку.

(2) З 1 квітня 2022 року право особи на відпустку для догляду за дитиною вважається правом на батьківську відпустку.

(3) До особи, у якої виникло право на відпустку усиновлювача до 1 квітня 2022 року, застосовується редакція цього закону, що діяла до 31 березня 2022 року.

(4) У особи, яка використовує відпустку по догляду за дитиною з обмеженими можливостями здоров'я після 1 квітня 2022 року, є право на таку відпустку на підставі редакції цього закону, що набула чинності 1 квітня 2022 року.

(5) Якщо особа використовувала до 31 березня 2022 року відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку з догляду за дитиною або відпустку по догляду за дитиною, надану матері та батькові дитини з обмеженими можливостями здоров'я, з 1 квітня 2022 року, при наданні особі прав або при виконанні нею зобов'язань, це враховується як материнська відпустка, батьківська відпустка та відпустка по догляду за дитиною з обмеженими можливостями відповідно.

[RT I, 26.10.2018, 1 – набуло чинності з 01.07.2020]

Стаття 139⁶. Особливість у згоді на працю неповнолітнього

Якщо роботодавець вносить дані щодо роботи неповнолітнього віком 13-14 років у реєстр трудової зайнятості згідно з ст. 25¹ Закону про оподаткування менш ніж за десять робочих днів до 1 вересня 2022 року, то неповнолітній віком 13-14 років має право приступити до роботи з 1 вересня 2022 року. Якщо інспектор праці протягом зазначеного періоду відмовився від надання згоди на роботу неповнолітнього віком 13-14 років, то укладений з неповнолітнім трудовий договір на підставі частини 8 ст. 8 цього закону є нікчемним.

[RT I, 22.10.2021, 2 – набуло чинності з 01.09.2022]

Стаття 139⁷. Подальше оцінювання угоди про змінний час

Міністерство соціальних справ у співпраці з соціальними партнерами аналізує вплив і результативність застосування угод про змінний час не пізніше 2024 року.

[RT I, 11.12.2021, 1 – набуло чинності з 15.12.2021]

Стаття 139⁸. Дія угод про змінний час

Угоди, укладені на підставі ст. 43¹ цього Закону, діють до закінчення зазначеного в угоді терміну, але не довше, ніж до 14 червня 2024 року.

[RT I, 11.12.2021, 1 – набуло чинності з 15.12.2021]

Стаття 139⁹. Відповідальність особи, яка найняла працівника за договором субпідряду

Відповідальність особи, яка найняла працівника за договором субпідряду згідно з ст. 33¹ цього закону, поширюється на особу, яка укладає договір субпідряду з роботодавцем працівника, після набрання чинності цією статтею.

[RT I, 05.10.2022, 1 – набуло чинності з 15.10.2022]

Стаття 140–189. [Виключено з цього тексту.]

Стаття 190. Набуття чинності Законом

(1) Цей Закон набуває чинності 1 липня 2009 року.

(2) Стаття 134 цього Закону набуває чинності 1 січня 2011 року.

(3) Друге речення статті 60, частина 1 статті 63 та пункт 8 статті 177 цього Закону набувають чинності 1 січня 2013 року.

(4) [Частина недійсна – RT I, 25.05.2012, 24 – набуло чинності з 04.06.2012]

(5) Стаття 135 цього Закону визнається недійсною з 1 січня 2013 року.

[RT I 2009, 36, 234 – набуло чинності з 01.07.2009]

(6) Частина 11 ст. 60 цього Закону діє до 31 березня 2022 року.

[RT I, 28.05.2021, 12 – набуло чинності з 07.06.2021]

¹Директива Ради 94/33/ЄС про захист працюючої молоді (Офіційний журнал Європейського Союзу L 216, 20.08.1994, стор. 12–20), змінена директивою Європейського Парламенту та Ради 2014/27/ЄС (Офіційний журнал Європейського Союзу L 65, 05.03.2014, стор. 1–7).

Директива Європейського Парламенту та Ради 2008/104/ЄС про оренду праці (Офіційний журнал Європейського Союзу L 327, 05.12.2008, стор. 9–14);

Директива Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2019/1158 про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та скасування директиви Ради ЄС 2010/18/EL (ELT L 188, 12.07.2019, стор. 79-93).

Директива Європейського Парламенту та Ради (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (ELT L 186, 11.07.2019, стор. 105–121).

[RT I, 30.04.2022, 1 – набуло чинності з 01.08.2022]