

Основы трудового права

Статья 5. Информирование работника об условиях труда

В письменном документе трудового договора должны содержаться, по меньшей мере, следующие данные:

- 1) имя и фамилия или наименование, личный или регистрационный код, место жительства или местонахождение работодателя и работника;
- 2) время заключения трудового договора и поступления работника на работу;
- 3) описание трудовых заданий;
- 4) наименование должности, если оно имеет правовые последствия;
- 5) выплачиваемое за работу вознаграждение, которое было оговорено (оплата труда), в том числе вознаграждение, выплачиваемое по результатам хозяйственной деятельности и сделок, способ исчисления и порядок выплаты оплаты за труд и время, когда она становится подлежащей взысканию (день выплаты заработной платы), а также уплачиваемые и удерживаемые работодателем налоги и платежи;

- 6) прочие блага, если они были оговорены;
- 7) время, в которое работник выполняет оговоренные трудовые обязанности (рабочее время);
- 8) место выполнения работы;
- 9) продолжительность отпуска;
- 10) ссылка на сроки предупреждения об отказе от трудового договора, либо сроки предупреждения об отказе от трудового договора;
- 11) ссылка на установленные работодателем правила организации труда;
- 12) ссылка на коллективный договор, если в отношении работника применяется коллективный договор.

(2) Данные трудового договора представляются добросовестно, ясно и понятно.

Работодатель

может потребовать от работника подтверждения представления данных, указанных в настоящей статье.

Оповещение работника об условиях труда в особых случаях

(1) Если работодатель и работник договорятся о более коротком времени, чем установлено

частью 1 статьи 86 настоящего Закона, чтобы оценить, соответствует ли здоровье, знания, навыки, способности и личные качества работника уровню, который требуется при выполнении

работы (испытательный срок), то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить работнику о продолжительности испытательного срока.

(2) Если работодатель и работник договорятся о том, что трудовой договор является срочным,

то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить

работнику о продолжительности трудового договора и причине заключения срочного трудового договора.

(3) Если работодатель и работник договариваются о применении ограничения конкуренции, или

работодатель определил хранимую в тайне информацию, то, помимо указанного в статье настоящего Закона, работодатель должен сообщить работнику о содержании соглашения об

ограничении конкуренции или об информации, определенной как тайная.

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

трудовые обязанности выполняются в качестве удаленной работы.

(5) Если работодатель и работник договариваются о том, что работник будет выполнять работу, временно подчиняясь руководству и контролю (аренда труда) третьего лица (предприятие-пользователь), то работодатель должен в дополнение к опубликованному в статье 5 настоящего Закона сообщить работнику, что рабочие обязанности выполняются в порядке аренды труда на предприятии пользователя.

(6) Если работодатель и работник договариваются о том, что рабочее время будет распределено в течение учетного периода неравномерно (суммированное рабочее время), то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить работнику условия доведения графика работы до сведения работника.(7) Если работодатель и работник договариваются о том, что работодатель возмещает работнику расходы, возникшие при выполнении работы или вследствие указаний или поручений работодателя, то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить работнику содержание указанного соглашения

(8) Если работодатель и работник договариваются о том, что работник будет работать дольше одного месяца в государстве, право которого не применяется к его трудовому договору, то работодатель, в дополнение к указанному в статье 5 настоящего Закона, должен сообщить работнику до его отъезда о времени работы в государстве, о валюте, в которой будет выплачиваться плата за труд, о связанных с пребыванием в государстве благах и условиях возвращения из государства.

(9) Если работодатель не предоставил работнику в письменной форме данные, указанные в частях 1–5 настоящей статьи, то предполагается, что соглашения не были заключены, или что обязанность не была назначена

Переговоры перед заключением договора

(1) На переговорах перед заключением договора или при подготовке к заключению трудового договора иным образом, в том числе в объявлениях о приеме на работу или на собеседовании

при приеме на работу, работодатель не может требовать от лица, желающего поступить на работу, данные, к которым у него отсутствует оправданный интерес.

(2) Отсутствие оправданного интереса работодателя предполагается в первую очередь в случае

вопросов, которые непропорционально затрагивают частную жизнь желающего поступить на работу или которые не связаны с пригодностью для предлагаемого рабочего места.

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

Изменение трудового договора

Трудовой договор может быть изменен только по соглашению сторон

Особенности аннулирования трудового договора

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

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

Последствия аннулирования трудового договора

В случае ничтожности или аннулирования трудового договора ни работодатель, ни работник

не могут требовать возврата переданного или выполненного по договору.

Работник возвращает полученные по ничтожному трудовому договору для использования на

работе средства труда и средства индивидуальной защиты.

Если работник обманул работодателя в отношении обстоятельства, обладающего существенным значением при назначении платы за труд, то работодатель может потребовать от

работника возврата той части из выплаченного работнику, которую работодатель не выплатил

бы, зная фактические обстоятельства.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Раздел 1. Обязанности работника

Обязанности работника

Работник выполняет свои обязанности лояльно по отношению к работодателю.

Если из закона, коллективного или трудового договора не следует иное, работник, прежде всего, выполняет следующие обязанности:

- 1) выполняет оговоренную работу и исполняет обязанности, вытекающие из характера работы;
- 2) выполняет работу в оговоренном объеме и месте, а также в оговоренное время;
- 3) своевременно и точно выполняет законные распоряжения работодателя;
- 4) участвует в обучении для развития своих трудовых знаний и навыков;
- 5) воздерживается от действий, которые препятствуют исполнению обязанностей другими работниками или вредят его жизни, здоровью или имуществу либо жизни, здоровью или имуществу других лиц;
- 6) сотрудничает с другими работниками для выполнения трудовых заданий;

7) незамедлительно сообщает работодателю о помехах в работе или об опасности их возникновения и, по возможности, без специального распоряжения устраняет помехи, либо

опасность их возникновения.

8) по желанию работодателя сообщает работодателю обо всех существенных обстоятельствах, связанных с трудовыми отношениями, к которым у работодателя есть оправданный интерес;

9) воздерживается от действий, которые вредят репутации работодателя или обуславливают

недоверие к работодателю со стороны клиентов или партнеров;

10) при первой возможности сообщает работодателю о своей временной нетрудоспособности, а

также, по мере возможности – о ее предполагаемой продолжительности.

Статья 17. Содержание распоряжения работодателя

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

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

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

(4) Распоряжение, не связанное с трудовым договором, коллективным договором или законом,

является действительным, если оно вытекает из крайней необходимости. Крайняя необходимость предполагается, прежде всего, в случае вреда или опасности возникновения

вреда для имущества или иного блага работодателя вследствие непреодолимой силы.

(5) Если трудовые задания выполняются в порядке аренды труда, то работник выполняет и

распоряжения предпринимателя-пользователя. К распоряжениям предпринимателя-пользователя применяются положения настоящей статьи. В случае противоречия между распоряжениями работодателя и предпринимателя-пользователя работник выполняет распоряжения работодателя

Статья 19. Право работника отказаться от выполнения работы

Работник имеет право отказаться от выполнения работы, прежде всего, в том случае, если:

- 1) он использует отпуск;
- 2) он временно нетрудоспособен в значении Закона о медицинском страховании;
- 3) он представляет работников в случаях, предусмотренных законом или коллективным договором;
- 4) он участвует в забастовке;
- 5) он проходит срочную военную службу или альтернативную службу или участвует в учебных сборах;
- 6) у него имеется иная причина, предусмотренная трудовым договором, коллективным договором или законом.

Статья 20. Место выполнения работы

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

Статья 21. Командировка

(1) Работодатель может отправить работника для выполнения трудовых заданий в командировку

за пределы предусмотренного трудовым договором места выполнения работы.

(2) Работника нельзя отправить в командировку более чем на 30 календарных дней подряд, если

работодатель или работник не договорились о более длительном сроке.

(3) Беременных и работников, воспитывающих ребенка в возрасте до трех лет или ребенка с

ограниченными возможностями здоровья, можно отправить в командировку только с их

согласия.(4) Несовершеннолетнего работника можно отправить в командировку только с

предварительного согласия несовершеннолетнего и его законного представителя

Статья 22. Обязанность хранения тайны

(1) В соответствии с положениями статьи 625 Обязательственно-правового закона и с учетом

предусмотренной в части 3 статьи 6 настоящего Закона обязанности оповещения работодатель

может установить, в отношении какой информации для работника действует обязанность

хранения производственной или коммерческой тайны.

[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(2) Работодатель и работник могут договориться о неустойке за нарушение обязанности

хранения тайны на условиях и в порядке, установленных Обязательственно-правовым законом.

(3) Положения настоящей статьи не исключают требования о возмещении вреда, возникшего в

результате нарушения обязанности хранения тайны, в части, не покрытой неустойкой

Статья 23. Соглашение об ограничении конкуренции

(1) Соглашением об ограничении конкуренции работник берет на себя обязанность не работать

у конкурента работодателя или не вести деятельность в той же сфере экономической или

профессиональной деятельности, в которой действует работодатель.

(2) Соглашение об ограничении конкуренции можно заключать, если это требуется для защиты

особого экономического интереса работодателя, в сохранении тайны которого у работодателя

есть оправданный интерес, прежде всего, если трудовые отношения позволяют работнику

знакомиться с клиентами или производственной и коммерческой тайной работодателя, а

использование этих знаний может существенно повредить работодателю.

(3) Ограничение конкуренции должно быть узнаваемым для работника образом и разумно

определено с пространственной, временной и предметной точки зрения.

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

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

(1) Соглашение об ограничении конкуренции, применяемое после прекращения трудового

договора, действует только в том случае, если оно:

- 1) соответствует условиям, установленным частями 2 и 3 статьи 23 настоящего Закона;
- 2) заключено в письменной форме;
- 3) за него выплачивается компенсация согласно части 3 настоящей статьи;
- 4) оно заключено на срок до одного года со дня прекращения трудового договора.

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

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

Статья 25. Отказ от соглашения об ограничении конкуренции

(1) Работодатель может в любое время отказаться от соглашения об ограничении конкуренции,

сообщив об этом работнику не менее чем за 30 календарных дней.

(2) Работник может отказаться от соглашения об ограничении конкуренции, сообщив об этом

работодателю не менее чем за 15 календарных дней, если интерес работодателя к ограничению

конкуренции перестает быть разумным в силу изменения обстоятельств.

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

соглашения об ограничении конкуренции в течение 30 календарных дней со дня когда он

отказался от трудового договора вследствие существенного нарушения трудового договора со

стороны работодателя, сообщив об этом работодателю не менее чем за 15 календарных дней.

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

Статья 26. Неустойка при нарушении обязанности по ограничению конкуренции

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

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

Статья 27. Обязанность уведомления

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

Статья 28. Обязанности работодателя

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

(2) Работодатель, прежде всего, обязан:

1) обеспечивать работника оговоренной работой и давать ясные и своевременные распоряжения;

2) выплачивать вознаграждение за труд на оговоренных условиях и в оговоренное время;

3) предоставлять предусмотренный отпуск и выплачивать отпускные; 4) обеспечивать оговоренное время работы и отдыха и вести учет рабочего времени;

5) обеспечивать работнику обучение для развития трудовых знаний и навыков работника в

интересах предприятия работодателя, а также нести расходы по обучению и выплачивать в

период обучения среднее вознаграждение за труд;

6) обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям гигиены и безопасности труда;

7) знакомить работника при его приеме на работу, а также во время работы с требованиями

пожарной безопасности, гигиены и безопасности труда, а также с правилами по организации

труда, установленными работодателем;

8) знакомить работника при его приеме на работу, а также во время работы, с условиями коллективных договоров, применяемых в отношении работника;

9) сообщать работнику, работающему по срочному трудовому договору, о вакантных рабочих местах, соответствующих его знаниям и навыкам, для замещения которых есть возможность заключить бессрочный трудовой договор;

91

) информировать работника, выполняющего трудовые обязанности в порядке аренды труда о соответствующих его знаниям и умениям вакантных рабочих местах у предпринимателя-пользователя, при работе на которых возможно заключить бессрочный трудовой договор, если предприниматель-пользователь не оповестил работника о вакантных рабочих местах;

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

10) информировать работника, работающего на условиях полного рабочего времени, о возможности работы на условиях неполного рабочего времени, а работника, работающего на условиях неполного рабочего времени – о возможности работы на условиях полного рабочего времени, учитывая знания и навыки работника;

11) уважать частную жизнь работника и проверять исполнение трудовых обязанностей способом, не нарушающим основные права работника;

12) по требованию работника предоставлять данные о начисленном и выплаченном или подлежащем выплате вознаграждении за труд, а также иные уведомления, характеризующие работника или трудовые отношения;

13) без согласия работника или следующего из закона основания не разглашать данные о начисленном, выплаченном, либо подлежащем выплате работнику вознаграждении за труд.

Статья 29. Размер заработной платы

(1) Если лицо выполняет работу, выполнения которой, учитывая обстоятельства, можно ожидать

за вознаграждение, то предполагается, что оплата труда была оговорена.

(2) Если размер оплаты за труд, выплачиваемой работнику по договору, не был оговорен, или

если соглашение не удастся доказать, то размером вознаграждения за труд является предусмотренная в коллективном договоре оплата труда, а при его отсутствии вознаграждение

за труд, которое обычно выплачивается за аналогичную работу при аналогичных обстоятельствах.

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

- (4) Если в дополнение к вознаграждению за труд было оговорено, что работодатель предоставляет работнику иные блага, то работник имеет право их потребовать.(5) Правительство Республики своим постановлением устанавливает минимальную ставку оплаты труда, соответствующую конкретной единице времени.
- (6) Не допускается выплата работнику вознаграждения за труд, размер которого ниже минимальной ставки, установленной Правительством Республики.
- (7) [Часть недействительна - RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]
- (8) Правительство Республики своим постановлением утверждает условия и порядок выплаты средней оплаты за труд.
- (9) Срок выставления требования о заработной плате составляет три года, считая с момента становления заработной платы подлежащей взысканию.

Статья 30. Вознаграждение, выплачиваемое по результатам экономической деятельности
Если работник имеет вытекающее из договора право на получение доли с прибыли, оборота или

иного результата хозяйственной деятельности работодателя, то предполагается, что при исчислении доли работника за основу принимается утвержденный отчет работодателя за

соответствующий хозяйственный год.

[RT I 2009, 11, 67 – в силе с 01.07.2009]

Статья 31. Вознаграждение, выплачиваемое со сделок

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

Статья 32. Соглашение об использовании вознаграждения за труд

Соглашение, на основании которого работник обязан использовать вознаграждение за труд и

прочие блага с определенной целью, является ничтожным

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

(1) Работодатель выплачивает работнику вознаграждение за труд один раз в месяц, если не был

оговорен более короткий срок выплаты вознаграждения за труд.

(2) Если день выплаты вознаграждения за труд приходится на государственный праздник или

выходной день, то день выплаты вознаграждения за труд считается наступившим в рабочий

день, предшествующий государственному празднику или выходному дню.

(3) Доля, подлежащая выплате с результатов хозяйственной деятельности работодателя, должна

быть выплачена работнику после установления доли, но не позднее чем по истечении шести

месяцев со дня утверждения отчета за хозяйственный год работодателя.(4)

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

Статья 34. Соглашение о возмещении расходов на обучение

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

течение оговоренного времени (обязательный период времени).

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

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

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

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

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

Статья 35. Выплата вознаграждения за труд при непредоставлении работы

Работодатель обязан выплачивать работоспособному и готовому выполнять работу работнику

среднее вознаграждение за труд также в том случае, если работник не выполняет работу по той

причине, что работодатель не предоставил работу, не совершил действие, необходимое для выполнения работы, или иным образом задержал приемку работы, исключая случай, когда работа не была предоставлена по вине работника.

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

Вознаграждение за труд следует выплачивать и за то время, в течение которого работник исполняет распоряжение по выполнению других заданий, предусмотренное частью 4 статьи 17

настоящего Закона, или использует право отказа от выполнения работы, предусмотренное пунктом 3 статьи 19 настоящего Закона.

Статья 37. Уменьшение вознаграждения за труд при непредоставлении работы

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

(2) До уменьшения вознаграждения за труд работодатель должен, по возможности, предложить работнику другую работу.

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

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

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

Статья 39. Особенности срока давности по требованию о возврате вознаграждения за труд
Срок давности по требованию работодателя о возврате вознаграждения за труд и других денежных требований, вытекающих из трудовых отношений, составляет 12 месяцев с момента,

когда работник получил вознаграждение за труд или аванс.

Статья 40. Особенность возмещения расходов работника и причиненного ему вреда

(1) Работник может требовать возмещения расходов, понесенных при выполнении трудовых заданий согласно частям 2–4 статьи 628 Обязательственно-правового закона. Соглашение о возмещении расходов за счет вознаграждения за труд является ничтожным.

[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009] (2) Работник имеет право требовать возмещения расходов, сопутствующих командировке. При

зарубежной командировке работник имеет право требовать и выплаты суточных за зарубежную

командировку на условиях и по минимальной ставке, которые установлены на основании части

3 настоящей статьи, если стороны не договорились о возмещении в большем размере

(3) Правительство Республики своим постановлением устанавливает минимальную ставку суточных в зарубежных командировках и условия, которыми ограничивается выплата суточных, в зависимости от удаленности места командировки, времени начала и окончания командировки и питания во время командировки.

[RT I 2009, 36, 234 – в силе с 01.07.2009]

(4) В течение разумного времени до начала командировки работник имеет право потребовать возмещения возможных возникающих расходов, сопутствующих командировке. Работник имеет

право отказаться от командировки, если работодатель не выплатит аванс в течение разумного времени.

(5) Вред, причиненный работнику при выполнении трудовых заданий, возмещается на основании части 5 статьи 628 Обязательственно-правового закона. Предполагается, что выплаченное работнику вознаграждение за труд не покрывает вред, указанный в предыдущем предложении.

Статья 41. Данные работника

- (1) Работник имеет право знакомиться с собираемыми о нем данными и требовать устранения или исправления данных, не соответствующих действительности.
- (2) Работодатель должен обеспечивать обработку персональных данных работника согласно Закону о защите персональных данных

Раздел 3

Рабочее время и время отдыха

Статья 42. Предоставление свободного времени

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

Статья 43. Рабочее время

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

(2) Предполагается, что работник работает 8 часов в день.(3) В случае суммированного учета рабочего времени учитывается оговоренное рабочее время работника за семидневный период в течение учетного периода.

4) Если работодатель и работник не оговорили более короткое рабочее время, то полное рабочее время (сокращенное полное рабочее время) составляет:

1) для лиц в возрасте от 7 до 12 лет – 2 часа в день и 12 часов в течение семидневного периода

на протяжении учебной четверти вне времени посещения школы и 3 часа в день и 15 часов в

течение семидневного периода во время каникул;

2) для работников в возрасте от 13 до 14 лет или старше, обязанных посещать школу – 2 часа в

день и 12 часов в течение семидневного периода на протяжении учебной четверти вне времени

посещения школы, и 7 часов в день и 35 часов в неделю в течение семидневного периода во

время каникул.

[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

3) для работников в возрасте 15 лет, не обязанных посещать школу – 6 часов в день и 30 часов в

течение семидневного периода;

4) для работников в возрасте 16 лет, не обязанных посещать школу, и для работников в возрасте

17 лет – 7 часов в день и 35 часов в течение семидневного периода

4) для работников в возрасте 16 лет, не обязанных посещать школу, и для работников в возрасте 17 лет – 7 часов в день и 35 часов в течение семидневного периода.

(41

) Если несовершеннолетнее лицо в возрасте 14-лет, обучающееся в профессиональном учебном заведении, участвует в практике в значении Закона о профессиональных учебных заведениях, то его рабочее время может быть 7 часов в день и 35 часов в неделю в течение семидневного периода. У несовершеннолетнего лица в возрасте как минимум 15 лет на тех же условиях рабочее время может быть 8 часов в день и 40 часов в неделю в течение семидневного периода.

[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

(42

) Если обязанный посещать школу несовершеннолетний выполняет легкую работу в области культуры, искусства, спорта или рекламной деятельности, то его рабочее время на протяжении учебной четверти вне времени посещения школы может составлять 3 часа в день и 12 часов в течение семидневного периода.

Статья 44. Сверхурочная работа

(1) Работодатель и работник могут договориться о том, что работник обязуется выполнять работу сверх оговоренного рабочего времени (сверхурочная работа). В случае суммированного

учета рабочего времени сверхурочной работой является работа, превышающая оговоренное рабочее время в конце учетного периода.

(2) Соглашение о сверхурочной работе с несовершеннолетним является ничтожным. (3)

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

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

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

(5) Выполнения сверхурочной работы, предусмотренной в части 4 настоящей статьи, нельзя требовать от несовершеннолетнего, беременной и работницы, имеющей право на отпуск по беременности и родам.

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

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

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

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

вознаграждение за труд включает оплату за работу в ночное время.

(2) Если рабочее время приходится на государственный праздник, работодатель выплачивает за

работу вознаграждение в двукратном размере.

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

или в государственный праздник, предоставлением дополнительного свободного времени, в

отличие от положений частей 1 и 2 настоящей статьи

Статья 46. Ограничение времени выполнения работы

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

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

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

(4) Работник имеет право отказаться от выполнения сверхурочной работы на основании соглашения, указанного в части 3 настоящей статьи, а инспектор труда по месту нахождения

(месту жительства) работодателя имеет право запретить сверхурочную работу или ограничить

ее, если работодатель не выполняет условия, указанные в части 3 настоящей статьи, и требования гигиены и безопасности труда.

(5) Работодатель должен вести отдельный учет работников, выполняющих работу на основании

соглашения, указанного в части 3 настоящей статьи, который он представляет инспектору труда

по месту нахождения (месту жительства) и представителю работников по их требованию.

Статья 47. Организация рабочего времени

(1) Работник обязан выполнять трудовые задания на предприятии или производстве работодателя в обычное время (организация рабочего времени), если не было оговорено иное.

Организация рабочего времени охватывает в первую очередь начало и конец рабочего времени и перерывы в работе в течение рабочего дня.

(2) Соглашение, согласно которому для периода работы продолжительностью более 6 часов не предусмотрено как минимум 30-минутного перерыва в работе в течение рабочего дня, является

ничтожным. Перерывы в течение рабочего дня не засчитываются в рабочее время, за исключением случая, когда вследствие характера работы предоставление перерыва невозможно,

и работодатель создает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

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

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

Статья 48. Время дежурства

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

чем $1/10$ оговоренного вознаграждения за труд.

(2) Соглашение о применении времени дежурства, по которому работнику не обеспечивается

возможность использования ежедневного и еженедельного времени отдыха, является ничтожным.

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

Статья 49. Ограничение на привлечение несовершеннолетнего к работе

(1) Ничтожным является соглашение, согласно которому:

1) обязанный посещать школу работник обязуется выполнять работу в период с 20:00 до 6:00

часов;

2) 15–17-летний работник, который не обязан посещать школу, обязуется выполнять работу в

период с 22:00 до 6:00 часов.

[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

(2) Часть 1 настоящей статьи не применяется, если несовершеннолетний работник выполняет

легкую работу в сфере культуры, искусства, спорта или рекламной деятельности под надзором

взрослого в период с 20:00 до 24:00.

(3) Соглашение, согласно которому несовершеннолетний работник, обязанный посещать школу,

обязуется выполнять работу непосредственно перед началом учебного дня, является ничтожным.

Статья 50. Ограничение работы в ночное время

(1) Соглашение, согласно которому работник, работающий в ночное время как минимум три часа из своего ежедневного рабочего времени или как минимум треть своего ежегодного рабочего времени (ночной работник), обязан работать в среднем более восьми часов в течение

24-часового периода при семидневном расчетном периоде, является ничтожным.

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

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

атья 51. Ежедневное время отдыха

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

(2) Ничтожным является соглашение, согласно которому: 1) у работника в возрасте 7-12 лет в течение 24-часового периода на протяжении учебной четверти остается менее 22 часов непрерывного времени отдыха, а во время каникул – менее 20 часов непрерывного времени отдыха;

2) у обязанного посещать школу работника в возрасте 13-14 лет или старше, в течение 24-часового периода на протяжении учебной четверти остается менее 21 часа непрерывного времени отдыха, а во время каникул – менее 15 часов непрерывного времени отдыха;

3) у не обязанного посещать школу работника в возрасте 15–17-лет в течение 24-часового периода остается менее 14 часов непрерывного времени отдыха.

[RT I, 28.04.2017, 1 – в силе с 08.05.2017]

4) у несовершеннолетнего работника в возрасте 16 лет, не обязанного посещать школу, и у 17-летнего работника в течение 24-часового периода остается менее 17 часов непрерывного времени отдыха

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

(5) Сразу после окончания рабочего дня работодатель предоставляет работнику, который работает более 13 часов в течение 24-часового периода, дополнительное свободное время,

равное количеству часов, на которое были превышены 13 рабочих часов. Соглашение, по которому превышающая 13 часов работа возмещается деньгами, является ничтожным

Статья 52. Еженедельное время отдыха

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

(2) Соглашение, согласно которому в случае суммированного учета рабочего времени у работника в течение семидневного периода остается менее 36 часов непрерывного времени

отдыха, является ничтожным, если законом не установлено иное. (3) Предполагается, что еженедельное время отдыха предоставляется по субботам и воскресеньям.

Статья 53. Сокращение рабочего времени

Работодатель сокращает на три часа рабочий день, предшествующий Новому году, годовщине

Эстонской Республики, Дню победы и кануну Рождества