

**Официальный вестник №: 49**

**12 мая 1992 года**

«Трудовой закон», принятый на заседании Ассамблеи Турецкой Республики Северного Кипра 28 апреля 1992 года, обнародован Президентом Турецкой Республики Северного Кипра путем публикации в Официальном вестнике в соответствии со статьей 94(1) Конституции.

**ТРУДОВОЙ ЗАКОН (22/1992)**

С изменениями, внесенными законами № 30/1993, 25/2000, 51/2002, 15/2004, 50/2010 и 23/2015

**СТРУКТУРА ЗАКОНА:**

Статья 1: Краткое название

**ЧАСТЬ ПЕРВАЯ – Общие правила**

Статья 2: Толкование

Статья 3: Цель

Статья 4: Сфера применения

**ЧАСТЬ ВТОРАЯ – Регистрация рабочих мест и работников**

Статья 5: Регистрация рабочих мест

Статья 6: Уведомление о принятых работниках

Статья 7: Уведомление об уволенных работниках

Статья 8: Прекращение работы вследствие забастовки

**ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ – Трудовой договор**

Статья 9: Трудовой договор

Статья 9А: Освобождение от сборов для государственных учреждений

Статья 10: Форма письменного договора

Статья 11: Испытательный срок

Статья 12: Уведомление о расторжении

Статья 13: Обязанности работодателя и работника

Статья 14: Право работника расторгнуть без уведомления

Статья 15: Право работодателя расторгнуть без уведомления

Статья 16: Запрещённые основания для расторжения

Статья 17: Время для поиска новой работы

Статья 18: Рабочий сертификат (справка о работе)

Статья 19: Коллективное увольнение или повторное трудоустройство

Статья 19А: Передача и перемещение рабочего места

Статья 20: Трудоустройство членов семей мучеников, бывших заключённых, военнослужащих и зарегистрированных безработных лиц

#### **ЧАСТЬ ЧЕТВЁРТАЯ – Заработная плата**

- Статья 21: Определение и выплата заработной платы
- Статья 22: Невзыскиваемая часть заработной платы
- Статья 23: Защита заработной платы и других прав
- Статья 24: Расчётные листки по заработной плате
- Статья 25: Удержания из заработной платы
- Статья 26: Заработная плата за период вынужденного отсутствия по уважительным причинам
- Статья 27: Условия сверхурочной работы и оплата сверхурочных
- Статья 28: Обязательная сверхурочная работа при срочных и чрезвычайных обстоятельствах
- Статья 29: Сверхурочная работа в чрезвычайных ситуациях
- Статья 29А: Доплата за нерегулярный график работы
- Статья 30: Охраняемые права
- Статья 31: Ежедневное и еженедельное рабочее время
- Статья 32: Ночная работа и сменная работа
- Статья 33: Выходные дни (еженедельный отдых)
- Статья 34: Работа по субботам
- Статья 35: Время открытия и закрытия рабочих мест
- Статья 36: Летние дневные перерывы (полуденное закрытие) рабочих мест
- Статья 37: Трудоустройство несовершеннолетних
- Статья 38: Перерывы и обеденное время
- Статья 39: Время, учитываемое как рабочее
- Статья 40: Государственные праздники и оплата за государственные праздники
- Статья 41: Исключения из оплаты за праздничные дни
- Статья 42: Распределение чаевых и вознаграждений

#### **ЧАСТЬ ПЯТАЯ – Ежегодный оплачиваемый отпуск**

- Статья 43: Право на ежегодный оплачиваемый отпуск
- Статья 44: Расчёт ежегодного оплачиваемого отпуска
- Статья 45: Периоды, засчитываемые в рабочее время для целей ежегодного отпуска
- Статья 46: Использование ежегодного оплачиваемого отпуска
- Статья 47: Смена работодателя
- Статья 48: Оплата ежегодного отпуска
- Статья 49: Запрещение работы во время отпуска
- Статья 50: Выплата компенсации за неиспользованный отпуск при прекращении трудовых отношений
- Статья 51: Организация ежегодного отпуска
- Статья 52: Учёт отпусков
- Статья 53: Оплачиваемый отпуск по уважительным причинам

#### **ЧАСТЬ ШЕСТАЯ – ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ**

- Статья 54: Условия охраны здоровья и безопасности
- Статья 55: Применение закона к заводам и полномочия по изданию нормативных актов
- Статья 56: Защита материнства
- Статья 57: Запрет на употребление алкоголя или наркотиков
- Статья 58: Официальные медицинские справки

## **ЧАСТЬ СЕДЬМАЯ – СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ**

Статья 59: Службы занятости

Статья 60: Обязанности отдела труда

Статья 61: Запреты

## **ЧАСТЬ ВОСЬМАЯ – НАДЗОР ЗА ТРУДОВОЙ ЖИЗНЬЮ**

Статья 62: Надзор

Статья 63: Компетентный орган

Статья 64: Обязанности инспекторов

Статья 65: Ответственность работников и работодателей

Статья 66: Помощь со стороны полиции

Статья 67: Сотрудничество с муниципалитетами и другими органами

## **ЧАСТЬ ДЕВЯТАЯ – РАЗНОЕ**

Статья 68: Урегулирование трудовых споров компетентным судом

Статья 69: Определение непрерывной и прерывной работы

Статья 70: Положения, применимые к самозанятым лицам

Статья 71: Определение других форм работы

## **ЧАСТЬ ДЕСЯТАЯ – ПРЕСТУПЛЕНИЯ И НАКАЗАНИЯ**

Статья 72: Преступления и наказания

Статья 72А: Судебное разбирательство по преступлениям и наказаниям

## **ЧАСТЬ ОДИННАДЦАТАЯ – ВРЕМЕННЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Временная статья 1: Защита прав

Временная статья 2: Ликвидация

Временная статья 3: Регистрация существующих рабочих мест и работников

## **ЧАСТЬ ДВЕНАДЦАТАЯ – ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Статья 73: Отмена и вступление в силу

Статья 74: Полномочия по обеспечению исполнения

Статья 75: Дата вступления в силу

## ПЕРВАЯ ЧАСТЬ

### СТАТЬЯ 1: Краткое название

Настоящий закон именуется Трудовым кодексом.

### СТАТЬЯ 2: Толкование

В настоящем Законе, если из контекста не следует иное:

- **«Независимый работник»** – лицо, работающее на себя.
- **«Министр»** – министр, отвечающий за трудовые вопросы.
- **«Совет министров»** – Совет министров Турецкой Республики Северного Кипра.
- **«Министерство»** – министерство, ответственное за трудовые вопросы.
- **«Отдел»** – Трудовой отдел.
- **«Нерегулярное рабочее время»** – рабочие часы вне обычных смен, такие как ночные смены и работа по выходным.
- **«Бывший заключённый»** – лица, отбывшие наказание в исправительном учреждении Турецкой Республики Северного Кипра сроком шесть месяцев или более и завершившие его.
- **«Гибкое рабочее время»** – рабочие часы, начинающиеся и заканчивающиеся в пределах нормального рабочего времени, с возможностью регулирования продолжительности рабочего дня и выходных дней по соглашению между работодателем и работником.
- **«Молодой человек»** – лицо, завершившее обязательное образование, но не достигшее 18 лет.
- **«Несправедливое увольнение»** – увольнение работодателем по причинам, не связанным с работой или работником, включая увольнения по признаку пола, расы, религии, языка, убеждений или политических взглядов.
- **«Трудовой договор»** – письменный или устный договор между работодателем и работником, определяющий условия работы и оплату труда, который может быть срочным или бессрочным.
- **«Работник»** – лицо, работающее у работодателя по трудовому договору за вознаграждение.
- **«Происшествие на рабочем месте»** – любое неожиданное, незапланированное или нежелательное событие, приводящее к физическому или психическому ущербу работника во время выполнения работы на рабочем месте или при поездках на работу и обратно, включая происшествия во время перерывов для кормления грудью женщин-работниц.
- **«Работодатель»** – любое физическое или юридическое лицо, нанимающее работника.
- **«Представитель работодателя»** – лицо, уполномоченное работодателем управлять или руководить рабочим местом от имени работодателя на основании договора поручения, трудового договора или документа о назначении.
- **«Рабочее место»** – место, где выполняется работа, включая все связанные объекты, такие как зоны отдыха, комнаты для кормления, места для питания, сна или физической и профессиональной подготовки.

- **«Работа неполный день»** – работа продолжительностью менее восьми часов в день и менее 40 часов в неделю.
- **«Профессиональное заболевание»** – физические или психические заболевания либо инвалидность, вызванные условиями работы или рабочим местом.
- **«Менеджер»** – директор Трудового отдела.
- **«Нормальное рабочее время»** – рабочие часы с 6:00 до 20:00 с понедельника по субботу, максимум восемь часов в день.
- **«Профсоюз»** – любой профсоюз, созданный в соответствии с Законом о профсоюзах.
- **«Работа полный день»** – работа продолжительностью восемь часов в день и 40 часов в неделю.
- **«Опасное происшествие»** – любое событие на рабочем месте, представляющее угрозу здоровью и безопасности работников, но не приводящее к немедленному вреду.
- **«Компетентный суд»** – Трудовой суд или, в случае его отсутствия, компетентный суд по месту нахождения работы.

### **СТАТЬЯ 3: Цель**

**Цель настоящего Закона** – регулировать трудовые отношения и условия занятости между работниками и работодателями.

### **СТАТЬЯ 4: Область применения**

1. Настоящий Закон распространяется на всех работников, работодателей, независимых работников, работающих на себя и за свой счёт, а также на их рабочие места и заводы.
2. Положения настоящего Закона не применяются к следующим случаям:
  - A. Работы в морском и воздушном транспорте;
  - B. Работы супругов, родителей и детей без оплаты труда;
  - C. Лица, проходящие реабилитацию или выполняющие образовательную или стажировочную работу, при условии, что это признано допустимым Отделом, независимо от того, получают ли они оплату труда;
  - D. Лица, выполняющие домашние работы на себя и за свой счёт;
  - E. Военнослужащие, работающие на объектах военной службы или выполняющие военные задачи.

Однако гражданский персонал (работники), работающий на побережьях, портах и причалах при погрузочно-разгрузочных работах между судами и сушей, во всех наземных авиационных объектах и на военных объектах, подпадает под положения настоящего Закона.

## **ВТОРАЯ ЧАСТЬ: Регистрация рабочих мест и работников**

### **СТАТЬЯ 5: Регистрация рабочих мест**

1. Физические или юридические лица, которые создают, приобретают, частично или полностью изменяют вид деятельности, закрывают или иным образом прекращают деятельность рабочего места, подпадающего под действие настоящего Закона,

обязаны заполнить декларацию, подготовленную Отделом, и представить её в Отдел в течение одного месяца.

2. Лицу, подавшему декларацию, выдается документ, подтверждающий её получение.
3. Несвоевременная подача декларации или её неподача не освобождает от прав и обязанностей, установленных настоящим Законом.
4. Рабочие места регистрируются на основании представленной декларации в соответствии с настоящей статьёй.
5. Регистрационный сбор за создание или приобретение рабочего места составляет 7 000 000 турецких лир (семь миллионов турецких лир). Этот сбор может ежегодно увеличиваться Советом министров с учётом годового уровня инфляции, при условии, что он не превышает десятикратной суммы первоначального размера.
6. Если работодатель не соблюдает срок регистрации создания или приобретения рабочего места в соответствии с настоящей статьёй, к регистрационному сбору начиная с истечения срока применяется штраф за просрочку на основании ставок, установленных Законом о взимании государственных доходов.

#### **СТАТЬЯ 6: Уведомление о принятых работниках**

1. Работодатель обязан в течение 15 дней с момента найма работника получить в Отделе три экземпляра карты работника за плату в размере 700 000 турецких лир. Карта должна содержать сведения, такие как имя работника, дата начала работы и характер работы. Один экземпляр остаётся у работодателя, один выдаётся работнику, и один подаётся в Отдел.
2. Размер платы может ежегодно корректироваться Советом министров с учётом уровня инфляции.
3. Карта работника является стандартной и выдаётся Отделом за плату.
4. Карта работника должна включать:
  - A. Идентификационные данные работника;
  - B. Дата начала трудовой деятельности;
  - C. Характер работы;
  - D. Статус работника;
  - E. Срок трудового договора;
  - F. Дата прекращения трудового договора и причины увольнения (если применимо).

#### **СТАТЬЯ 7: Уведомление об уволенных работниках**

Когда трудовые отношения с работником прекращаются, работодатель обязан в течение семи дней уведомить Отдел, указав дату увольнения и причины на карте работника.

#### **СТАТЬЯ 8: Прекращение работы вследствие забастовки**

Участие работника в законной забастовке или профсоюзной акции не считается прекращением трудовых отношений в целях настоящего Закона.

## **ТРЕТЬЯ ЧАСТЬ: Трудовые договоры**

### **СТАТЬЯ 9: Трудовые договоры**

1. Трудовые договоры на срок более трёх месяцев обязательно оформляются письменно. Трудовой договор подписывается в трёх экземплярах как работником, так и работодателем. Оригинал направляется в Отдел для хранения в деле работодателя. Один из оставшихся экземпляров остаётся у работодателя, другой выдаётся работнику. За оформление трудового договора по данной статье взимается плата в размере 700 000 турецких лир (семьсот тысяч турецких лир). Этот сбор может ежегодно увеличиваться Советом министров с учётом годового уровня инфляции, при условии, что он не превышает десятикратной суммы первоначального размера.
2. В случаях, когда трудовой договор заключается на срок менее трёх месяцев и не оформлен письменно, работодатель обязан по требованию работника предоставить документ, подписанный работодателем, в котором указаны общие и специальные условия работы. Если документ не предоставлен, применяются положения настоящего Закона между работником и работодателем.
3. На рабочих местах, где действует коллективный договор, отдельное оформление трудового договора для работников, охваченных коллективным договором, не обязательно.

Однако, если существуют как трудовой договор, так и коллективный договор, преимущество имеют условия коллективного договора, при этом любые положения трудового договора, более благоприятные для работника, остаются действительными.

### **СТАТЬЯ 9А: Освобождение от сборов для государственных учреждений**

Президентство, Премьер-министрство, министерства, другие государственные органы и независимые агентства, выступающие в качестве работодателей, освобождаются от уплаты сборов, предусмотренных: Статьёй 5 за регистрацию рабочего места, Статьёй 6 за выдачу карт работникам, подрядчикам или временным сотрудникам, Статьёй 9 за трудовые договоры, а также в случаях, когда требуется получение разрешений на эксплуатацию, установку, модификацию и предварительных разрешений для устройств, подпадающих под нормы, изданные согласно статье 55 настоящего Закона.

### **СТАТЬЯ 10: Форма письменного договора**

Когда трудовой договор обязателен к оформлению письменно, он должен содержать следующие сведения:

1. Полное имя и фамилия работодателя и работника, а также номера их удостоверений личности. Если работник является иностранцем, указывается номер паспорта.
2. Характер работы.
3. Адрес рабочего места.

4. Для срочных трудовых договоров – срок действия договора.
5. Рабочее время, заработная плата, способ и график её выплаты.
6. Номера социального страхования и пенсионного фонда работника.
7. Любые специальные условия, предложенные сторонами.
8. Место и дата заключения трудового договора.
9. Дата начала трудовой деятельности.
10. Подписи обеих сторон.

#### **СТАТЬЯ 11: Испытательный срок**

В трудовых договорах испытательный срок не превышает трёх месяцев. Испытательные сроки менее трёх месяцев должны быть указаны в письменном договоре. В течение испытательного срока любая из сторон может расторгнуть договор без уведомления и компенсации. Однако заработная плата и другие права, начисленные за отработанные дни, сохраняются.

#### **СТАТЬЯ 12: Уведомление о расторжении**

1. До расторжения трудовых договоров бессрочного характера необходимо письменно уведомить другую сторону.
  - A. При условии, что это применяется к обеим сторонам, трудовой договор может быть расторгнут при следующих условиях для работника, прошедшего испытательный срок:
    - a) Для работника с трудовым стажем до шести месяцев – через одну неделю после уведомления другой стороны;
    - b) Для работника с трудовым стажем от шести месяцев до одного года – через три недели после уведомления другой стороны;
    - c) Для работника с трудовым стажем от одного до двух лет – через четыре недели после уведомления другой стороны;
    - d) Для работника с трудовым стажем от двух до пяти лет – через пять недель после уведомления другой стороны;
    - e) Для работника с трудовым стажем более пяти лет – через шесть недель после уведомления другой стороны.
  - B. Указанные в пункте (A) сроки являются минимальными и могут быть увеличены по договору.
  - C. Сторона, не соблюдающая требование уведомления, указанное в этом пункте, обязана выплатить компенсацию, эквивалентную заработной плате за сроки уведомления, указанные в пункте (A).
  - D. Работодатель может расторгнуть трудовой договор, предварительно выплатив работнику заработную плату за сроки уведомления, указанные в пункте (A). Однако предварительная выплата такой заработной платы не даёт работодателю право расторгнуть трудовой договор без обоснования.

2. А. По истечении срока срочного трудового договора необходимо письменно уведомить другую сторону о том, будет ли договор расторгнут, в соответствии с сроками уведомления, указанными в пункте (1), разделе (А).

В. Сроки уведомления, указанные в пункте (А), являются минимальными и могут быть увеличены по договору.

С. Если любая из сторон прекращает трудовые отношения по окончании срока действия договора без уведомления в установленные сроки, эта сторона обязана выплатить компенсацию, эквивалентную заработной плате за сроки уведомления.

Д. Если трудовые отношения продолжаются после истечения срока договора без его продления в течение одного месяца, истёкший срочный договор считается продлённым на тот же срок на тех же условиях.

Е. Если срочный трудовой договор расторгается работодателем до окончания срока договора по причинам, не указанным в Статье 15 настоящего Закона, и без достаточных оснований, работодатель обязан выплатить дополнительно одну неделю заработной платы за каждый оставшийся месяц срока договора, помимо оплаты за сроки уведомления, указанные в пункте (1), разделе (А). В случае несправедливого увольнения применяются положения пункта (3) Статьи 13 настоящего Закона о компенсации, подлежащей выплате работнику.
3. Любой трудовой договор, длительность которого составляет не менее трёх лет, считается бессрочным договором в соответствии с положениями настоящего Закона.

### **СТАТЬЯ 13: Обязанности работодателя и работника**

1. Работодатель обязан указать причину увольнения в письменном уведомлении о расторжении договора. Работник может обратиться в компетентный суд с требованием признать увольнение недействительным, если в уведомлении не указана причина, указанная причина недостаточна, увольнение было произведено по незаконным или несправедливым основаниям, либо не были соблюдены установленные сроки уведомления. Заявление должно быть подано в течение семидесяти пяти дней с момента получения уведомления о расторжении; в противном случае право на обращение теряется. Право работника требовать компенсацию за другие права, возникшие вследствие увольнения, а также за материальный и моральный ущерб с момента увольнения до вынесения решения суда, сохраняется.
2. Бремя доказывания того, что увольнение было произведено по уважительной причине, лежит на работодателе. Уважительной считается исключительно причина, основанная на трудовых отношениях.
3. Если трудовой договор расторгается работодателем по несправедливым причинам и с нарушением положений настоящего Закона, работник имеет право на компенсацию, эквивалентную трём зарплатам за сроки уведомления, установленные Статьёй 12 настоящего Закона. В случае срочных трудовых договоров компенсация работнику

включает дополнительную сумму, равную одной неделе заработной платы за каждый оставшийся месяц срока действия договора.

4. Если работник, работающий по срочному трудовому договору, покидает работу до окончания срока договора или без соблюдения срока уведомления и устраивается к другому работодателю, он несёт ответственность за ущерб, причинённый бывшему работодателю вследствие расторжения трудового договора. Право бывшего работодателя обратиться в суд сохраняется.

#### **СТАТЬЯ 14: Право работника на расторжение договора без уведомления**

Независимо от того, является ли трудовой договор срочным или бессрочным, работник может расторгнуть договор письменно без ожидания окончания срока действия договора или соблюдения срока уведомления при следующих условиях:

1. Если выполнение работы по трудовому договору представляет угрозу для здоровья или жизни работника из-за обстоятельств, связанных с природой работы, которые были неизвестны на момент заключения договора;
2. Если работодатель вводит работника в заблуждение, предоставляя ложные качества или условия, либо неверную информацию о любых обязательных положениях, указанных в Статье 10 настоящего Закона, на момент заключения договора;
3. Если работодатель не рассчитывает или не выплачивает заработную плату работнику в соответствии с положениями настоящего Закона или условиями трудового договора;
4. Если технические сбои, пожар, наводнение или другие непредвиденные обстоятельства вызывают непрерывную остановку работы на рабочем месте более одной недели, и работодатель не выплачивает работнику заработную плату за этот период;
5. Если работодатель отказывается предоставить документ, указанный в Статье 9 настоящего Закона, по требованию работника;
6. Если, если иное не предусмотрено трудовым договором, согласовано, что оплата производится сдельно или по объёму работы, но работодатель предоставляет работнику меньше работы, чем он может выполнить, и разница в заработной плате не компенсируется по принципу времени, а условия работы изменяются, ухудшаются или не соблюдаются фундаментально;
7. Если работодатель использует язык или поведение, нарушающие честь, достоинство или моральные ценности работника или любого члена семьи работника.

#### **СТАТЬЯ 15: Право работодателя на расторжение договора без уведомления**

Независимо от того, является ли трудовой договор срочным или бессрочным, работодатель может расторгнуть договор письменно без ожидания окончания срока действия договора или соблюдения срока уведомления при следующих условиях:

1. Если работник без разрешения работодателя или без уважительной причины не приходит на работу три рабочих дня подряд, или пять рабочих дней в течение одного

года, либо не выходит на работу в день после праздничного выходного три раза в течение года;

2. Если работник вводит работодателя в заблуждение при заключении договора, предоставляя ложные сведения или делая ложные заявления относительно квалификации или условий, необходимых для работы;
3. Если работник совершает кражу и/или осуждён за преступление, связанное с нечестностью, или раскрывает коммерческую тайну работодателя;
4. Если работник осуждён судом за преступление, совершённое на рабочем месте;
5. Если работник отказывается выполнять задачи, указанные в трудовом договоре, и продолжает этот отказ несмотря на получение как минимум двух письменных предупреждений;
6. (А) Если работник по неосторожности ставит под угрозу безопасность на рабочем месте или причиняет ущерб или потерю оборудованию, машинам или другим материалам, принадлежащим рабочему месту или находящимся под контролем работника, которые работник не может компенсировать суммой, равной десяти дневным зарплатам;
7. (В) Если работник умышленно ставит под угрозу безопасность на рабочем месте или причиняет ущерб или потерю оборудованию, машинам или другим материалам, принадлежащим рабочему месту или находящимся под контролем работника, которые работник не может компенсировать суммой, равной пяти дневным зарплатам;
8. Если установлено, что работник, несмотря на лечение в течение как минимум сорока пяти дней с даты установления болезни, страдает от заразного или отталкивающего заболевания, представляющего угрозу жизни или несовместимого с работой;
9. Если работник использует язык или поведение, нарушающие честь, достоинство или моральные ценности других работников, работодателя или любого из членов их семьи;
10. Если работник, несмотря на предупреждения работодателя, приходит на рабочее место под воздействием алкоголя в такой степени, что не может выполнять свои обязанности, или употребляет алкоголь на рабочем месте. Работодатель имеет право определять, в каких обстоятельствах, в какое время и на каких условиях может употребляться алкоголь на рабочем месте, в зависимости от характера работы.

## **СТАТЬЯ 16: Запрещённые основания для увольнения**

Следующие обстоятельства не могут служить основанием для увольнения:

1. Членство работника в профсоюзе;
2. Участие работника в законных действиях на рабочем месте;
3. Действия в качестве представителя работников, избрание представителем работников или выполнение обязанностей представителя работников;
4. Подание иска или участие в подаче иска против работодателя за нарушение законов и нормативных актов, либо обращение к компетентным административным органам;
5. Временная невозможность выхода на работу по причине материнства, болезни или травмы при наличии соответствующих документов;
6. Язык, религия, раса, пол или политические взгляды работника.

## **СТАТЬЯ 17: Время для поиска работы**

1. Работодатель обязан предоставить работнику свободное время в рабочие часы без удержания заработной платы для поиска новой работы в период уведомления.
2. Продолжительность отпуска для поиска работы не может быть менее двух часов в день, и работник может объединять эти часы для использования их совместно, если пожелает.

Однако, если работник желает использовать время для поиска работы совместно, он должен согласовать это на дни непосредственно перед увольнением и заранее уведомить работодателя.

## **СТАТЬЯ 18: Справка о работе**

1. По запросу работника, покинувшего своё место работы, работодатель обязан выдать документ, указывающий характер и продолжительность выполняемой работы.
2. Если работодатель отказывается предоставить документ, указанный в пункте (1), или включает неверную информацию о работнике, работник или новый работодатель могут обратиться в Отдел с просьбой о проверке. По результатам этой проверки Отдел обязан выдать документ с выводами работнику или новому работодателю в течение десяти дней.
3. В случае задержки выдачи документа работодателем или наличия неверной информации, работник или новый работодатель, понёсшие убытки, могут потребовать компенсацию от бывшего работодателя.

## **СТАТЬЯ 19: Коллективное увольнение или повторное трудоустройство**

1. Если работодатель намерен уволить не менее 20% работников на предприятии, временно или постоянно, по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам, и если это касается как минимум пяти работников за короткий период или одновременно:
  - A. Работодатель обязан уведомить Трудовой отдел не менее чем за один месяц, указав причины увольнения, имена и должности работников, подлежащих увольнению, а также сроки его проведения.
  - B. Работодатель также обязан предоставить письменное уведомление работникам, подлежащим увольнению, не менее чем за один месяц до даты увольнения.
2. Для работников, уволенных по причинам, указанным в пункте (1), работодатель обязан выплатить выходное пособие в зависимости от стажа работы, без ущерба для правил уведомления, установленных Статьёй 12 настоящего Закона:
  - A. Для работников со стажем от трёх до шести месяцев: компенсация в размере одной недельной зарплаты;
  - B. Для работников со стажем от шести месяцев до одного года: компенсация в размере двух недельных зарплат;
  - C. Для работников со стажем от одного до двух лет: компенсация в размере трёх недельных зарплат;

- D. Для работников со стажем от двух до пяти лет: компенсация в размере четырёх недельных зарплат.
3. Работодатель не может нанимать новых работников для замены уволенных в течение трёх месяцев после увольнения. Если работодатель возобновляет деятельность в той же сфере или требуется нанять работников в этот период, он обязан уведомить уволенных работников через Отдел. Работники, которые не обратятся в Отдел в течение пятнадцати дней после уведомления, теряют право на повторное трудоустройство.
  4. Правила этой статьи не применяются к сезонным работникам или работникам компаний продолжительностью менее шести месяцев.
  5. Бремя доказательства необходимости коллективного увольнения лежит на работодателе. Работник имеет право подать иск, заявив, что причины коллективного увольнения недостаточны, и требовать от суда признать увольнение недействительным и/или взыскать компенсацию.
  6. При увольнениях в соответствии с этой статьёй применяется правило «последний пришёл – первый ушёл», с учётом характера фактически выполняемой работы и обязанностей, указанных в трудовом договоре.

#### **СТАТЬЯ 19А: Передача, преемственность и перемещение рабочих мест**

Президентство, Премьер-министр, министерства, другие государственные органы и независимые агентства, в качестве работодателей, освобождаются от уплаты сборов, предусмотренных:

- Статьёй 5 за регистрацию рабочего места;
  - Статьёй 6 за выдачу карточек работника для каждого трудоустроенного, контрактного или временного персонала;
  - Статьёй 9 за трудовые договоры;
- а также в случаях, когда требуются разрешения на эксплуатацию, установку, модификацию и предварительные разрешения для устройств, подпадающих под правила, установленные в соответствии со Статьёй 55 настоящего Закона.

#### **СТАТЬЯ 20: Приём на работу членов семей мучеников, бывших заключённых и зарегистрированных безработных**

1. На предприятиях с 50 и более работниками работодатель обязан трудоустроить одного члена семьи мученика (супруга или ребёнка мученика) на должность, соответствующую их профессии, на каждые пятьдесят работников. Члены семей мучеников предоставляются через Отдел.
2. А. На предприятиях с 50 и более работниками работодатель также обязан трудоустроить одного бывшего заключённого на подходящую должность на каждые пятьдесят работников.  
В. Особые правила, установленные законами о государственной безопасности и специфические требования отдельных профессий, сохраняются при трудоустройстве бывших заключённых.  
С. Работодатель обязан нанимать бывших заключённых через Отдел.

3. При определении количества членов семей мучеников и бывших заключённых, подлежащих трудоустройству, учитывается общее количество работников на предприятиях, принадлежащих одному работодателю в одной и той же сфере деятельности.
4. Работник, проработавший не менее одного года и оставивший работу по причине прохождения военной службы, имеет право вернуться на своё рабочее место после окончания службы. Работник должен уведомить об этом как работодателя, так и Отдел в течение двух месяцев после увольнения. Этот запрос фиксируется в файле работодателя в Отделе и в пояснительном разделе списка зарегистрированных безработных. Если работодатель запрашивает работников через Отдел, запрос данного работника будет иметь приоритет.

#### **ЧЕТВЁРТАЯ ЧАСТЬ: Заработная плата**

##### **СТАТЬЯ 21: Определение и выплата заработной платы**

1. Заработная плата — это сумма денежных средств, выплачиваемая лицу за его работу или услуги, и должна выплачиваться наличными.
2. Заработная плата должна выплачиваться как минимум один раз в месяц, хотя этот период может быть сокращён до недели по трудовому договору или коллективному соглашению. Задержка ежемесячной выплаты не может превышать одну неделю.
3. Работникам, выполняющим одинаковую работу на равных условиях, нельзя выплачивать разную зарплату на основе пола.
4. Заработная плата работников включает оплату за нерабочие дни, такие как еженедельные выходные. Если работник работает в свой день отдыха, применяется оплата сверхурочных, указанная в Статье 27(3).
5. В случае прекращения трудовых отношений заработная плата работника должна быть выплачена полностью в течение семи дней. Другие положенные выплаты должны быть произведены в течение одного месяца.
6. Выплаты не могут производиться работникам развлекательных заведений или розничных магазинов, если они не трудоустроены в таких учреждениях.

##### **СТАТЬЯ 22: Защита заработной платы**

Не более одной четверти месячной зарплаты работника может быть удержано или переведено другому лицу. Однако суд может назначить дополнительные суммы для поддержки семьи или алиментов.

##### **СТАТЬЯ 23: Защита заработной платы и других прав**

1. Государственные учреждения и организации, государственные экономические предприятия, банки или учреждения, созданные специальными законами, обязаны проверять наличие работников с неоплаченной зарплатой перед выплатой подрядчику и/или субподрядчику за любые виды строительства, ремонта или других работ. Если есть работники с неоплаченной зарплатой, выплаты за них должны производиться из

причитающихся подрядчику, субподрядчику и/или подрядчику сумм на основании ведомостей, запрашиваемых у подрядчика, субподрядчика и/или подрядчика. Для этого необходимо уведомить работников, которым будет произведена выплата. Работники с задолженностью по зарплате имеют приоритет, и их требования полностью удовлетворяются.

- Любая передача или изменение собственности всех видов гарантий и прав, принадлежащих подрядчикам, субподрядчикам и/или подрядчикам в вышеуказанных учреждениях, либо любые юридические действия, исполнительное производство или процедуры взыскания, применяются только к той части, которая остаётся после выплаты требований работников по зарплате.
- Для целей этой статьи термин «заработная плата» также включает сверхурочные, надбавки и взносы в социальное страхование.

#### **СТАТЬЯ 24: Расчётные листки**

Работодатель обязан выдавать работнику подписанный или заверенный работодателем листок с расчётом заработной платы при каждой выплате.

Однако на малых предприятиях, где работает десять и менее работников, работники могут подписывать ведомость вместо выдачи отдельного расчётного листка. На листке или ведомости обязательно должны быть отдельно указаны базовая зарплата, надбавки и все виды удержаний.

#### **СТАТЬЯ 25: Удержания из заработной платы**

- Работодатель не может удерживать заработную плату у работника без решения суда, за исключением случаев, предусмотренных законами, коллективными соглашениями или трудовыми договорами.
- А. Для применения удержаний как наказания за дисциплинарное нарушение, сами дисциплинарные нарушения и применяемые наказания должны быть чётко указаны в коллективном соглашении или трудовом договоре.

В. Наказания за вышеупомянутые дисциплинарные нарушения должны налагаться дисциплинарной комиссией на предприятии, как указано в коллективном соглашении или трудовом договоре. Обязательным является участие законного представителя работников в составе дисциплинарной комиссии.

С. На предприятиях, где дисциплинарная комиссия не создана коллективным соглашением или трудовым договором, наказания за дисциплинарные нарушения определяются комиссией, состоящей из представителя работодателя и представителя работника, под председательством представителя Трудового отдела.
- Удержание заработной платы в качестве наказания не может применяться без предоставления работнику права на защиту.
- Работник должен быть уведомлён письменно о дисциплинарном нарушении и удержании заработной платы.
- Общая сумма удержаний из зарплаты работника за дисциплинарные нарушения не может превышать эквивалент трёх дневных заработков в месяц, либо, для зарплаты, начисляемой по сдельной работе, — доход работника за три рабочих дня.

6. Работодатель обязан вести учёт удержаний из заработной платы за дисциплинарные нарушения и должен перечислять удержанные суммы на счёт, куда собираются доходы, указанные в Статье 60 настоящего Закона, в течение одного месяца с даты удержания.

#### **СТАТЬЯ 26: Заработная плата в период нетрудоспособности по уважительным причинам**

Если работник не может выполнять работу по уважительным причинам, указанным в Статье 14(4) настоящего Закона, работодатель обязан выплатить работнику не менее половины его дневной зарплаты в течение максимум двух недель.

#### **СТАТЬЯ 27: Условия сверхурочной работы и оплата сверхурочных**

1. Сверхурочная работа, выполняемая сверх установленных настоящим Законом нормальных рабочих часов, может выполняться по причинам, связанным с общими интересами страны, природой работы или увеличением производства, при условии оплаты.
2. Продолжительность сверхурочной работы не может превышать четырёх часов в день в обычные рабочие дни. Общее количество дней, в которые может выполняться сверхурочная работа, не должно превышать девяноста рабочих дней в году.
3. А. Оплата за каждый час сверхурочной работы производится с увеличением почасовой ставки нормальной дневной зарплаты на 10%.  
В. Оплата за каждый час сверхурочной работы, выполненной в выходные и праздничные дни, производится с увеличением почасовой ставки нормальной дневной зарплаты на 50%.  
С. Указанные в пунктах (А) и (В) минимальные ставки могут быть увеличены коллективными соглашениями или трудовыми договорами.  
D. На предприятиях, где оплата производится ежемесячно, почасовая ставка для расчёта сверхурочной работы определяется путем деления валовой месячной зарплаты работника на общее количество часов, отработанных в этом месяце по нормальному рабочему графику.  
E. На предприятиях, где оплата производится еженедельно, недельная зарплата умножается на пятьдесят две недели и делится на двенадцать, чтобы определить валовую месячную зарплату. Почасовая ставка рассчитывается аналогично пункту (D).
4. Сверхурочная работа не может выполняться в краткосрочных или ограниченных по состоянию здоровья работах, как предусмотрено в Статье 31(3) настоящего Закона.
5. Для сверхурочной работы необходимо получить согласие работника. Однако согласие работника на сверхурочные может быть получено заранее через коллективные соглашения или трудовые договоры.
6. Несмотря на предварительное согласие, работника нельзя принуждать к сверхурочной работе в случаях, связанных со здоровьем, смертью или рождением ребёнка, если он не желает работать.

## **СТАТЬЯ 28: Обязательная сверхурочная работа**

В случае поломки или вероятности её возникновения, а также в случае срочной работы, которая должна быть выполнена немедленно на машинах или оборудовании, или при возникновении уважительных причин, работники могут быть обязаны работать сверхурочно, при условии, что сверхурочная работа не превышает необходимого времени для восстановления нормальной работы предприятия. Оплата за такую сверхурочную работу производится в соответствии с пунктом (3) Статьи 27 настоящего Закона.

## **СТАТЬЯ 29: Сверхурочная работа в чрезвычайных ситуациях**

В период мобилизации рабочее время может быть увеличено Советом Министров для удовлетворения потребностей национальной обороны, но не должно превышать максимальную рабочую способность работника.

## **СТАТЬЯ 29А: Надбавка за нерегулярное рабочее время**

1. Помимо оплаты сверхурочной работы, предусмотренной Статьей 27, работники, выполняющие работу в нерегулярное рабочее время, имеют право на дополнительную надбавку в размере 15%.
2. Эта надбавка может быть увеличена посредством коллективного соглашения или трудового договора.

## **СТАТЬЯ 30: Гарантированные права**

1. В коллективные соглашения или трудовые договоры не могут включаться правила, противоречащие правам работников на выходные дни, праздничные дни, оплачиваемые отпуска и другие права, предоставленные настоящим Законом. Однако права и льготы, предусмотренные законом, коллективными соглашениями, трудовыми договорами или сложившимися традициями, которые являются более выгодными для работников, сохраняются.
2. В случае истечения срока действия коллективного соглашения или трудового договора, действующие коллективные соглашения или трудовые договоры продолжают применяться до подписания нового соглашения.

## **СТАТЬЯ 31: Ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени**

1. В любой неделе, за исключением перерывов на еду, работа не может выполняться более восьми часов в день или более сорока часов в неделю. Однако в случаях необходимости сверхурочной работы, с согласия работников и/или в соответствии с положениями Статьи 29, работодатель может требовать от работника работать до четырёх дополнительных часов в день при условии выплаты заработной платы в соответствии с правилами Статьи 27.

2. Правила пункта (1) не применяются к работникам, нанятым в соответствии с пунктом (4) Статьи 32 и Статьи 37 настоящего Закона, а также к работникам с нерегулярным графиком, указанным в пункте (3) Статьи 39.
3. Работы, требующие менее восьми часов в день по правилам охраны здоровья, регулируются нормативным актом, подготовленным Министерством и утверждённым Советом Министров.

### **СТАТЬЯ 32: Ночная работа и сменная работа**

1. Для целей настоящего Закона ночь определяется как период, начинающийся не позднее 20:00 и заканчивающийся не ранее 6:00, и в любом случае охватывающий максимум одиннадцать часов.  
В зависимости от характера и требований работы, или на рабочих местах, где работа ведётся круглосуточно, могут быть организованы смены с ночной работой без превышения восьми часов. В этом случае система смен применяется таким образом, что работники, работающие ночью в течение одной рабочей недели, в следующей второй рабочей неделе трудятся днём.  
Однако работник может выбрать работу исключительно ночью по собственному желанию.
2. Работа считается ночной, если более половины ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной Статьей 31 настоящего Закона, приходится на ночной период.
3. В промышленных предприятиях, требующих умения, скорости, внимания и непрерывного усилия, и не требующих чрезмерной физической силы, или на промышленных предприятиях, кроме тех, где работают члены одной семьи, женщинам старше восемнадцати лет может быть разрешена ночная работа при соблюдении правил настоящего Закона и наличии разрешения от Отдела труда.
4. Ни одна женщина, независимо от возраста, не может быть занята в подземных работах, физически работать на любом предприятии, созданном для добычи подземных материалов, или на любом предприятии, классифицированном как шахта.
5. Для целей настоящей статьи «промышленное предприятие» относится к таким рабочим местам, как шахты, карьеры и другие объекты, связанные с добычей полезных ископаемых, фабрики, строительные работы и инженерные проекты, а также работы, связанные с транспортировкой пассажиров или грузов в портах, доках, на дорогах, железных дорогах, воздушных путях и складах, за исключением ручной обработки.

### **СТАТЬЯ 33: Выходные дни**

Если иное не указано в трудовых договорах или коллективных соглашениях, выходные начинаются в 13:00 в субботу и заканчиваются в конце дня в воскресенье.

В случаях, когда характер работы требует труда в субботу и/или воскресенье, а также на рабочих местах, на которые распространяется второй абзац Статьи 35, работодатель обязан обеспечить работникам хотя бы один полный день отдыха в неделю.

#### **СТАТЬЯ 34: Работа в субботу**

Часы работы в субботу до 13:00 считаются обычными рабочими часами и не учитываются как сверхурочные при условии, что общая недельная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов.

#### **СТАТЬЯ 35: Часы открытия и закрытия рабочих мест**

1. Совет Министров по предложению Министерства определяет часы открытия и закрытия рабочих мест в период с октября по март и с апреля по сентябрь с учетом региональных и местных условий.
2. Совет Министров также может определить, какие рабочие места должны быть закрыты по воскресеньям, либо назначить другой день вместо воскресенья в качестве дня закрытия.
3. Соблюдение настоящей статьи и Статьи 36 контролируется инспекторами Отдела труда или сотрудниками полиции.

#### **СТАТЬЯ 36: Закрытие рабочих мест в летние дневные часы**

С 15 мая по 30 сентября Министерство может, посредством решения, опубликованного в Официальном вестнике, обязать все или определенные рабочие места в указанных районах быть закрытыми с 12:00 до 16:00 в летние месяцы.

#### **СТАТЬЯ 37: Трудоустройство молодых работников**

1. Лицо, не завершившее обязательное образование, не может быть трудоустроено ни на какую работу.
2. Лица, завершившие обязательное образование, но младше 18 лет, не могут работать более шести часов в день или 30 часов в неделю, независимо от положений Статьи 31.
3. Молодые работники младше 18 лет не могут быть трудоустроены на опасные или вредные работы, ночные смены или сверхурочные работы.
4. Здоровье молодых работников должно подтверждаться официальным медицинским заключением не реже одного раза в шесть месяцев, подтверждающим их физическую пригодность к работе.
5. Трудовые договоры между работодателем и молодым работником должны быть подписаны также законным представителем (опекуном) молодого работника.
6. Молодым работникам, которые отработали свои дневные или недельные часы, выплачивается зарплата, как если бы они отработали полный рабочий день или неделю.
7. Условия и положения труда молодых работников регулируются директивой Министерства, утверждённой Советом Министров.

### **СТАТЬЯ 38: Перерывы и время на еду**

1. Работникам должны предоставляться следующие перерывы и время на еду в зависимости от продолжительности рабочего дня:
  - A. При работе до 4 часов: перерыв 15 минут.
  - B. При работе от 4 до 6 часов: перерыв 20 минут.
  - C. При работе более 6 часов: перерыв 30 минут.
2. Перерывы должны быть непрерывными, и все работники одного участка на рабочем месте должны брать перерыв одновременно, если иное не предусмотрено коллективным соглашением или трудовым договором.
3. Перерывы и время на еду не включаются в рабочее время.

### **СТАТЬЯ 39: Время, учитываемое как рабочее**

1. Следующие периоды считаются частью законного дневного рабочего времени работника:
  - A. Время, необходимое работникам шахт, карьеров или любой подземной или подводной работы для спуска или входа в шахты, тоннели или основные рабочие зоны, а также время выхода из этих зон;
  - B. Время, проведенное в пути, когда работник направляется работодателем на работу в место, отличное от основного рабочего места;
  - C. Время, проведенное работником на рабочем месте или на дежурстве во время обычного рабочего времени, когда он не работает, ожидая назначения работы работодателем;
  - D. Время, проведенное работником, отправленным работодателем в другое место или выполняющим работы в доме, офисе или другом месте, связанном с работодателем, без выполнения основных обязанностей;
  - E. Время, отведенное на кормление грудью для женщин-работниц, которые кормят грудью;
  - F. В работе, такой как строительство, обслуживание или ремонт дорог и мостов, или в любой работе, требующей групповой транспортировки работников на удаленные объекты и обратно, время, затраченное на организованную и запланированную транспортировку.
2. Время, проведенное в транспорте исключительно для социального обеспечения, например, когда работники перевозятся работодателем от дома до работы и обратно, а не по характеру работы, не учитывается как рабочее время.
3. (Отменено статьей 29 Закона № 25/2000)

### **СТАТЬЯ 40: Государственные праздники и оплата за праздничные дни**

1. Работники, занятые на предприятиях, подпадающих под действие настоящего Закона, не работают в праздничные дни, установленные Законом о государственных праздниках и памятных датах, и получают за эти дни полную оплату без выполнения работы.

2. Если работа выполняется в указанные в пункте (1) дни, работникам выплачивается двойная оплата за эти дни. Оплата праздничных дней определяется следующим образом:
  - А. На предприятиях с ежемесячной оплатой сумма, подлежащая выплате, определяется делением валовой месячной зарплаты работника на общее количество часов, отработанных в месяце по нормальному графику, и умножением почасовой ставки на восемь;
  - В. На предприятиях с еженедельной оплатой недельная зарплата умножается на 52 и делится на 12 для определения валовой месячной зарплаты, после чего оплата праздничных дней рассчитывается как в пункте (А);
  - С. Для работников, оплачиваемых по сдельной, паушальной или процентной ставке, оплата праздничных дней рассчитывается путем деления общей заработной платы работника за последний расчетный период на количество отработанных дней в том же периоде. На предприятиях с процентной оплатой праздничные выплаты осуществляет работодатель;
  - Д. Для работников, оплачиваемых по часам, оплата праздничного дня составляет восемь часов работы по почасовой ставке.
3. Работники, проработавшие менее одного месяца, а также случайные работники не имеют права на оплату праздничных дней. Однако, если эти работники привлекаются к работе в праздничный день, им выплачивается двойная оплата.

#### **СТАТЬЯ 41: Исключения из оплаты праздничных дней**

Премии, оплата сверхурочной работы и социальные пособия не включаются в расчет оплаты за праздничные дни.

#### **СТАТЬЯ 42: Распределение чаевых и вознаграждений**

1. В гостиницах, ресторанах, развлекательных заведениях и аналогичных учреждениях, где применяется процентная система, работодатель обязан полностью распределять и фиксировать деньги, собранные путем добавления «процента» к счетам клиентов (как плата за обслуживание или под другим названием), деньги, добровольно оставленные клиентами на рабочем месте, или деньги, собранные под контролем работодателя, среди всех работников, занятых на этом рабочем месте.
2. Работники через своих представителей и/или профсоюзы имеют право проверять, правильно ли распределены проценты и полностью ли они зафиксированы.

### **ПЯТЫЙ РАЗДЕЛ: ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК**

#### **СТАТЬЯ 43: Право на ежегодный оплачиваемый отпуск**

1. Работники, проработавшие не менее шести месяцев, включая испытательный срок, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в зависимости от продолжительности службы:
  - А. Стаж от шести месяцев до пяти лет: 14 рабочих дней отпуска.

- V. Стаж от пяти до десяти лет: 18 рабочих дней отпуска.
  - C. Стаж от десяти до пятнадцати лет: 22 рабочих дня отпуска.
  - D. Стаж более пятнадцати лет: 25 рабочих дней отпуска. Однако работники младше 18 лет имеют право на не менее 18 рабочих дней отпуска.
2. Указанные периоды могут быть увеличены коллективными договорами или трудовыми контрактами.
  3. Работники не могут отказаться от своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск.
  4. Работники, проработавшие менее года, имеют право на пропорциональный отпуск в зависимости от продолжительности службы.

#### **СТАТЬЯ 44: Расчет ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. При расчете права на отпуск учитывается общий стаж работы у одного работодателя, даже если работник работал в разных филиалах или подразделениях того же работодателя.
2. Любые перерывы в работе, не подпадающие под действие статьи 45, должны быть включены в стаж при расчете права на отпуск.
3. Один год, необходимый для будущих отпускных прав, начинается с даты, когда работник в последний раз приобрел право на отпуск.
4. Работники должны использовать ежегодный отпуск в течение года, следующего за годом, в котором они приобрели на него право.

#### **СТАТЬЯ 45: Периоды, учитываемые как рабочее время**

Следующие периоды считаются рабочим временем при расчете права на ежегодный оплачиваемый отпуск:

1. Дни, когда работник не мог выйти на работу из-за несчастного случая или болезни;
2. Дни, когда женщины-работники не могли работать до и после родов в соответствии с положениями статьи 56;
3. Дни, когда работник не мог выйти на работу по направлению по закону, кроме обязательной военной службы;
4. При выходе на работу — не более пятнадцати дней, когда работник не мог работать из-за принудительного закрытия предприятия на более чем одну непрерывную неделю;
5. Периоды, считающиеся рабочим временем согласно статье 39;
6. Еженедельные выходные и праздничные дни;
7. Дни, когда работники не могли посещать работу из-за участия в примирительных заседаниях, работы в арбитражных комиссиях, исполнения обязанностей представителя работников в советах, комиссиях и встречах, созданных в соответствии с трудовым законодательством, либо участия в конференциях, конгрессах или комитетах международных организаций по трудовым вопросам в качестве представителей работников или профсоюзов;
8. Отпуск, предоставленный в связи с браком, смертью родителей, супругов, братьев, сестер или детей, либо рождением ребенка у супруга работника.

#### **СТАТЬЯ 46: Использование ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть разделен, и работодатель обязан предоставить отпуск полностью в непрерывный период, как указано в статье 43. Однако по взаимному согласию работодателя и работника отпуск может быть разделен на периоды, при этом каждый период должен быть не менее восьми дней.
2. При расчете ежегодного отпуска праздничные дни и выходные, приходящиеся на период отпуска, не учитываются как часть ежегодного отпуска.
3. Если работник планирует провести отпуск за границей, работодатель по просьбе работника обязан предоставить дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до семи дней для учета времени на путешествие.
4. Работник должен использовать как минимум 14 дней своего ежегодного отпуска в том году, когда он заработан. Остаток отпуска может быть перенесен на следующий год по просьбе работника.
5. Работники могут накопить и перенести максимум 50 рабочих дней ежегодного отпуска.

#### **СТАТЬЯ 47: Смена работодателя**

Смена работодателя, через передачу или приобретение предприятия, не влияет на право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск. Даже если заключено другое соглашение, новый работодатель несет ответственность за выплату заработной платы за накопленные дни отпуска работника.

#### **СТАТЬЯ 48: Оплата ежегодного отпуска**

1. Работодатель обязан выплатить работнику заработную плату за период ежегодного отпуска заранее, либо полностью, либо авансом, до начала отпуска. Расчет этой выплаты осуществляется по тем же правилам, что и оплата праздничных дней, указанных в статье 41.
2. Для работников, получающих оплату на основе комиссии, участия в прибыли или переменного дохода, работодатель рассчитывает среднюю дневную заработную плату, деля общую сумму заработка работника за последний расчетный период на количество отработанных дней.
3. В учреждениях, где применяется процентная система (например, чаевые), оплата отпуска работника должна производиться работодателем, исключая любые полученные чаевые или дотации.
4. Если в период отпуска выпадают праздничные дни, работник имеет право на дополнительную компенсацию за эти дни.

#### **СТАТЬЯ 49: Запрет на работу во время отпуска**

Работники, находящиеся в ежегодном оплачиваемом отпуске, не могут выполнять какую-либо оплачиваемую работу на другого работодателя в период своего отпуска.

## **СТАТЬЯ 50: Выплата за неиспользованный отпуск при прекращении трудового договора**

1. Если у работника накоплен ежегодный отпуск, но он не использован к моменту окончания трудовых отношений, работодатель обязан выплатить работнику компенсацию за неиспользованный отпуск, рассчитанную по ставке заработной платы на момент увольнения.
2. Если работодатель прекращает трудовой договор с работником на неопределенный срок, он обязан выплатить работнику компенсацию за неиспользованный отпуск в дополнение к выходному пособию или компенсации за уведомление, указанным в статье 12.

## **СТАТЬЯ 51: Организация ежегодного отпуска**

1. Работодатель обязан вести точный учет ежегодного отпуска каждого работника. Эти записи должны быть доступны для проверки соответствующими органами по запросу.
2. Работодатель обязан организовать и планировать ежегодный отпуск работников таким образом, чтобы обеспечить непрерывность работы предприятия и одновременно позволить работникам своевременно использовать свой отпуск.

## **СТАТЬЯ 52: Учет отпусков**

Работодатель обязан вести реестр ежегодного отпуска каждого работника, указывая даты и продолжительность отпуска. Эти записи должны быть актуальными и храниться для проверки Департаментом труда.

## **СТАТЬЯ 53: Оплачиваемый отпуск при обоснованном отсутствии**

В случае свадьбы работника предоставляется три дня оплачиваемого отпуска, а в случае смерти родителя, супруга, брата, сестры или ребенка работника, либо при рождении ребенка у супруга — два дня оплачиваемого отпуска. Эти сроки являются минимальными и могут быть увеличены в трудовых договорах или коллективных соглашениях.

## **ШАСТЬЯ СЕКЦИЯ: ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОТЕ**

### **СТАТЬЯ 54: Условия охраны здоровья и безопасности труда**

1. Каждый работодатель обязан принять необходимые меры для обеспечения здоровья и безопасности работников на рабочем месте, создать необходимые условия и полностью предоставить инструменты и оборудование, необходимые для этой цели.
2. Работники также обязаны соблюдать процедуры и условия, касающиеся охраны труда и техники безопасности. Принципы и процедуры, касающиеся здоровья, безопасности и других условий на рабочих местах и в заводах, будут определяться положением, изданным в соответствии со статьей 55 настоящего закона.
3. Работодатель, независимо от того, считается ли рабочее место заводом, обязан сообщать в Департамент о любых несчастных случаях на производстве,

профессиональных заболеваний или опасных инцидентах, связанных с рабочим местом или работой, в течение двух рабочих дней с даты происшествия или с даты постановки диагноза врачом и предоставления этой информации работодателю. Уведомления, сделанные в соответствующие подразделения Министерства труда, считаются направленными в Департамент. В случае если сам работодатель стал участником несчастного случая на работе, требование уведомления в течение двух дней о несчастном случае, профессиональном заболевании или опасном инциденте не применяется, если Департамент признает случай оправданным.

4. Если у работника диагностировано профессиональное заболевание в результате работы, лечащий врач или сотрудники больницы обязаны немедленно уведомить Департамент.
5. Если на любом рабочем месте выявлено опасное для жизни состояние работников, Департамент приостанавливает работу частично или полностью до устранения опасности, в зависимости от характера угрозы. Принципы и процедуры приостановки работы таким образом будут определяться положением, изданным в соответствии со статьей 55 настоящего закона.
6. Работодатель имеет право обжаловать решение о приостановке работы в суде согласно правилам пункта (5).
7. Работодатель обязан полностью выплачивать заработную плату работникам, оставшимся без работы в результате приостановки работы согласно пункту (5).

#### **СТАТЬЯ 55: Применение Закона к заводам и полномочия по изданию нормативных актов**

1. Если иное прямо не предусмотрено настоящим Законом, его правила применяются ко всем заводам, строительным объектам и инженерным проектам.
2. Определение и содержание завода или группы заводов в рамках действия настоящего Закона, процессы регистрации, связанные с работой или инженерно-строительными работами, вопросы, касающиеся здоровья, безопасности и благополучия на таких объектах; вопросы, касающиеся лифтов, машин, строительных и инженерно-строительных работ, а также все вопросы, связанные с ними, включая вопросы здоровья работников, безопасности на рабочем месте и других условий труда на предприятиях и заводах, определяются Положением, которое готовится Министерством и утверждается Советом министров.

#### **СТАТЬЯ 56: Декретный отпуск**

1. (А) Женщинам-работницам запрещается работать за шесть недель до родов и шесть недель после родов, всего — двенадцать недель.  
(В) В дополнение к периодам, указанным в подпункте (А), женщины-работницы имеют право на дополнительный неоплачиваемый декретный отпуск продолжительностью шесть недель до и шесть недель после родов. Женщины, желающие воспользоваться этим правом, могут вернуться на ту же работу и на ту же должность по окончании этих периодов.  
Однако эти периоды могут быть продлены до или после родов при необходимости,

исходя из состояния здоровья работницы и характера работы, что должно быть подтверждено Заключением Медицинской комиссии.

2. (А) Женщины-работницы, родившие ребёнка, имеют право на двухчасовой перерыв для кормления грудью каждый рабочий день: один час утром и один час после обеда, в течение девяти месяцев с даты родов.  
(В) Работодатель обязан предоставлять указанные периоды перерыва для кормления грудью во время рабочего времени без удержания заработной платы.  
(С) Женщина-работница обязана заранее уведомлять работодателя о времени, когда она будет использовать перерыв для кормления грудью в утренние и послеобеденные периоды рабочего дня.

#### **СТАТЬЯ 57: Запрещение употребления алкоголя и наркотиков**

Запрещается приходить на рабочее место под воздействием наркотиков или в состоянии алкогольного опьянения, которое мешает выполнению трудовых обязанностей, а также употреблять алкогольные напитки или наркотические вещества на рабочем месте.

Однако лица, которым необходимо употреблять алкогольные напитки в связи с характером работы, освобождаются от данного правила.

#### **СТАТЬЯ 58: Официальные медицинские заключения**

1. Работники обязаны документально подтверждать официальным медицинским заключением свою физическую пригодность и выносливость для выполнения данных видов работ как при поступлении на работу, так и в ходе продолжения трудовой деятельности.
2. Расходы на получение медицинского заключения при поступлении на работу оплачиваются работником. Однако расходы на медицинские заключения, получаемые в ходе продолжения работы, оплачиваются работодателем, и с заработной платы работника за это удержания производиться не могут.
3. Принципы и процедуры, касающиеся того, на каких рабочих местах, с какой периодичностью и в каком объеме применяются правила настоящей статьи, определяются положением, подготовленным Министерством и утвержденным Советом министров.

### **СЕДЬМАЯ СЕКЦИЯ: СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ**

#### **СТАТЬЯ 59: СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ**

1. Департамент выступает посредником в трудоустройстве работников на подходящие рабочие места и в подборе подходящих работников для различных должностей.
2. Рабочие места, зарегистрированные в соответствии с правилами настоящего Закона, удовлетворяют свои потребности в работниках через Департамент.
3. Тем не менее, работодатели могут нанимать желаемых работников, зарегистрировав их как безработных в Департаменте. В противном случае приоритет отдается тем, кто

зарегистрирован в Департаменте как безработные, перед другими соискателями. Запрещается нанимать иностранных работников без разрешения на работу.

4. Если работодатели совершают правонарушение, указанное в пункте (3), и это нарушение доказано, их заявки на участие в тендерах государственных и полуофициальных учреждений, связанных с государством, не будут рассматриваться соответствующими органами в течение одного года.  
Как только будут выявлены лица, которые не имеют права участвовать в тендерах, они уведомляются об этом соответствующими учреждениями через Департамент.
5. Процедуры и принципы посредничества Департамента в поиске работы и работников, а также другие вопросы определяются положением, подготовленным Министерством и утвержденным Советом Министров.

## **СТАТЬЯ 60: ОБЯЗАННОСТИ ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА**

1. Департамент собирает информацию обо всех видах экономических предприятий и других видах свободной занятости, осуществляет необходимые мероприятия для регулирования спроса на работников и поиска работы, а также содействует в заключении трудовых договоров.
2. Следующие вопросы Департамент организует надлежащим образом и предоставляет работодателям за плату, размер которой определяется отдельно:
  - A. (a) Процедуры регистрации в соответствии со Статьей 5 настоящего Закона,
  - (b) Карта работника, предусмотренная Статьей 6 настоящего Закона,
  - (c) Трудовой договор, предусмотренный пунктом (1) Статьи 9 настоящего Закона, и
  - (d) Сертификаты, регистрационные книги и другие документы, касающиеся иных вопросов, предусмотренных положениями, которые будут изданы в соответствии с настоящим Законом.

В. Книги по вопросам, входящим в сферу деятельности Департамента. Однако такие книги предоставляются бесплатно сотрудникам Департамента труда и официальных государственных учреждений, указанных в Статье 9А настоящего Закона, при одобрении директора Департамента.

С. Оборудование, необходимое для обеспечения безопасности труда.
3. В случае, если оборудование, предусмотренное в пункте (С) подпункта (2), не может быть поставлено работодателями внутри страны, Департамент обеспечивает необходимое оборудование через процедуру тендера.
4. Процедуры и принципы использования доходов, полученных от сборов по пункту (2), а также штрафов с заработной платы работников, наложенных работодателями в соответствии с правилами Статьи 25 настоящего Закона, и других поступлений, будут определяться положением, подготовленным Министерством и утвержденным Советом Министров.

## **СТАТЬЯ 61: ЗАПРЕТЫ**

Запрещается заниматься деятельностью, работать или открывать офис, независимо от того, коммерческая это деятельность или нет, с целью поиска работы для работников или поиска работников для работодателей и рабочих мест.

