ESTLAND

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der hauptsächlichen materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Schon allein aufgrund seiner Konzeption kann es sich bei einem derartigen Dateiblatt nur um eine Zusammenfassung handeln, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Auskünfte sind von den Behörden der Mitgliedstaaten geliefert worden, die sich um Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet kann weder die Kommission noch können die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktualisiert sind. Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung im Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die auf diese Weise dargestellten Bestimmungen sich in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsrecht befinden.

II. Rechtsvorschrift zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus (RTI, 31.03.2004, 19, 134)
Amtliche Veröffentlichung: Riigi Teataja I, 31.03.2004, 19, 134

Englisch: Working conditions of workers posted in Estonia Act (Gesetz über die Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer in Estland).
Englische Fassung unter: http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022

Website: https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=727124

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anwendbaren Rechtsnormen

Informationen über Rechtsnormen, die für die Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitnehmer in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden, sind unter der folgenden Adresse erhältlich:
Annely Lind
Specialist-Lawyer of Legal Department
Labour Inspectorate
29 Gonsiori Str
15022 Tallinn
ESTONIA
Tel.: + 372 6269423
Fax: + 372 6269404
annely.lind@ti.ee; www.ti.ee

Weitere Informationen:
Egle Käärats
Head of Working Life Development Department

Ministry of Social Affairs
29 Gonsiori Str
15022 Tallinn
ESTONIA
+ 372 6269278
egle.kaarats@sm.ee; www.sm.ee;

Estnischer Gewerkschaftsverband www.eakl.ee
Estnischer Arbeitgeberverband www.ettk.ee

IV. Fälle von Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Estland geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und als illegal verdächtigte grenzübergreifende Aktivitäten können bei der folgenden Stelle gemeldet werden:
Annely Lind
Specialist-Lawyer of Legal Department
Labour Inspectorate
29 Gonsiori Str
15022 Tallinn
ESTONIA
Tel.: + 372 6269423
Fax: + 372 6269404
annely.lind@ti.ee; www.ti.ee

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Gesetz über die Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer in Estland (siehe: https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=727124; englisch: http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022). In § 2 (1) ist die Entsendung definiert. Das Gesetz gilt für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die vom Arbeitgeber nach Estland entsandt werden. Dazu zählen folgende Konstellationen:
1) Vom Arbeitgeber bezahlte Arbeit unter Leitung und Aufsicht des Arbeitgebers im Rahmen eines zwischen dem Arbeitgeber und einem in Estland ansässigen Vertragspartner geschlossenen Vertrags;
2) Arbeit in einer Filiale des Arbeitgebers oder in einem Unternehmen, das der gleichen Gruppe wie der Arbeitgeber angehört;
3) Arbeitgeber ist eine Rechtspersönlichkeit oder ein Einzelunternehmer, der Zeitarbeitskräfte vermittelt.

Nach § 2 (2) gilt das Gesetz nicht für Mannschaftsangehörige auf Frachtschiffen von Unternehmen der Handelsmarine.

VI. Entsandter Arbeitnehmer [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitnehmer, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten.

Nach § 3(1) des Gesetzes über die Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern in Estland ist ein entsandter Arbeitnehmer eine natürliche Person, die normalerweise auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages in einem anderen Land arbeitet und im Rahmen der

Erbringung von Dienstleistungen für einen bestimmten Zeitraum nach Estland entsendet wird. Ein im Ausland geschlossener Vertrag über das Beschäftigungsverhältnis gilt als Arbeitsvertrag im Sinne dieses Gesetzes, sofern die Vereinbarung den Bestimmungen des Gesetzes der Republik Estland über Arbeitsverträge entspricht.

Als Arbeitnehmer gilt in Estland ungeachtet der Qualifikation der betreffenden Person in ihrem Herkunftsland jede Person, die das 18. Lebensjahr vollendet hat und die rechtsfähig oder eingeschränkt rechtsfähig ist (gemäß Artikel 2 des Gesetzes der Republik Estland über Arbeitsverträge).

Laut der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften lässt sich der Begriff „vorübergehend“ im Zusammenhang mit einer Tätigkeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates im Kontext der Dienstleistungsfreiheit nicht losgelöst von den Umständen bestimmen; er ist vielmehr von Fall zu Fall in Abhängigkeit von der Dauer, der Häufigkeit und der Periodizität oder Kontinuität der Aktivität zu bewerten.

Es ist zu beachten, dass für den Fall, dass eine berufliche Tätigkeit in Estland unter Berücksichtigung der genannten Kriterien nicht mehr als vorübergehend angesehen werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung betrachtet werden muss, die *gesamten* in Estland geltenden verbindlichen Rechtsvorschriften Anwendung finden.

VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3(1)(a) der Richtlinie]

Töö- ja puhkeaja seadus, siehe https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=830434;
englisch: The Working and Rest Time Act (Gesetz über Arbeits- und Ruhezeiten), siehe http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022.

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer nicht länger als 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche arbeiten (Artikel 9 Gesetz über Arbeits- und Ruhezeiten). Kürzere Arbeitszeiten sind vorgeschrieben für Minderjährige (20 bis 30 Wochenstunden, Artikel 10 Gesetz über Arbeits- und Ruhezeiten), für Arbeitnehmer, die unter Tage arbeiten oder eine gesundheitsgefährdende Tätigkeit ausüben (35 Wochenstunden), und für Lehrer (35 Wochenstunden). Die estnische Regierung wird eine Liste der Tätigkeiten erstellen, die gesundheitsgefährdend sind, und der Arbeitsbereiche, in denen kürzere Arbeitszeiten gelten. In einem Tarifvertrag oder einem Arbeitsvertrag können weitere Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten festgeschrieben sein, sofern sich dadurch das Arbeitsentgelt nicht verringert.

Bei 5 Arbeitstagen pro Woche beträgt die tägliche Arbeitszeit in einer 40-Stunden-Woche grundsätzlich 8 Stunden; in einer 35-Stunden-Woche sind es 7 Stunden pro Tag; in einer 30-Stunden-Woche 6 Stunden pro Tag; in einer 25-Stunden-Woche 5 Stunden pro Tag und in einer 20-Stunden-Woche 4 Stunden pro Tag.

Umgerechnet auf die gesamte Arbeitszeit kann die Arbeitszeit am Tage von den genannten Zeiten abweichen (Schicht); sie darf jedoch höchstens 12 Stunden betragen. Mit Zustimmung des Arbeitsinspektors können für erwachsene Arbeitnehmer ausnahmsweise längere Schichten vorgesehen werden.

Überstunden bedürfen der Zustimmung der beteiligten Parteien. Arbeitnehmer müssen auf Weisung des Arbeitgebers Überstunden leisten, wenn es darum geht, eine Naturkatastrophe oder einen Betriebsunfall abzuwenden oder die Folgen eines solchen Ereignisses zu beseitigen; einen Unfall, die Zerstörung oder Beschädigung des Eigentums des Arbeitgebers

zu verhindern oder einen Arbeitsprozess abzuschließen. Der Arbeitgeber muss die Überstunden für jeden Arbeitnehmer und jede Überstunde einzeln dokumentieren. Schwangere Frauen, Minderjährige und Arbeitnehmer, die aus medizinischen Gründen keine Mehrarbeit leisten dürfen, können nicht zu Überstunden herangezogen werden. Grundsätzlich dürfen pro Kalenderjahr nicht mehr 200 Überstunden für einen Beschäftigten anfallen. Arbeitnehmer sollen nicht mehr als 4 Überstunden pro Tag arbeiten. Eine Schicht einschließlich Überstunden darf nicht mehr als 12 Stunden dauern.

Nach Artikel 3 kann die Arbeitszeit von Arbeitnehmern per Gesetz oder durch eine andere Rechtsvorschrift verkürzt und die Ruhezeit durch einen Tarifvertrag verlängert werden, sofern sich dadurch das Arbeitsentgelt nicht verringert und sonstige Lohnbedingungen nicht verschlechtern.

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3(1)(b) der Richtlinie]

Puhkuseseadus, siehe https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=689625
englisch: Holidays Act (Urlaubsgesetz), siehe
http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022

Nach dem Urlaubsgesetz beträgt der **Jahresurlaub** 28 Kalendertage. Längerer Jahresurlaub steht Minderjährigen zu (35 Kalendertage) sowie Personen, die eine Arbeitsunfähigkeitsrente oder die staatliche Berufsunfähigkeitsrente nach dem Gesetz über die staatliche Rentenversicherung beziehen (35 Kalendertage); außerdem steht ein längerer Jahresurlaub Beamten zu (35 Kalendertage) sowie Schulleitern, Lehrern, wissenschaftlichem Personal und anderen Pädagogen und Fachpersonal an Vorschuleinrichtungen, Grundschulen, weiterführenden Schulen, Hobbyschulen, Berufsschulen, höheren Schulen, Hochschulen, Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen (bis zu 56 Kalendertage) und Pädagogen in medizinischen Einrichtungen, Betreuungseinrichtungen und Kinderkrankenhäusern (bis zu 56 Kalendertage) - siehe Artikel 9 Urlaubsgesetz.

Arbeitnehmer, die unter Tage arbeiten oder gesundheitsgefährdende oder spezielle Tätigkeiten verrichten, haben Anspruch auf **Zusatzurlaub**. Die estnische Regierung wird eine Liste der Untertagearbeiten, der gesundheitsgefährdenden und der speziellen Tätigkeiten erstellen, für die Zusatzurlaub gewährt wird, und die Zahl der zusätzlichen Urlaubstage angeben.

Weitere Voraussetzungen für die Gewährung von Zusatzurlaub können in einem Tarifvertrag oder einem Arbeitsvertrag festgeschrieben sein.

Verschiedene Gründe können einen Arbeitnehmer daran hindern, Urlaub zu nehmen (Artikel 17 Urlaubsgesetz): vorübergehende Arbeitsunfähigkeit; Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaub; Wahrnehmung von Aufgaben im Auftrag einer staatlichen oder kommunalen Körperschaft; Beteiligung an einem rechtmäßigen Streik oder Arbeitnehmervertretung in Tarifverhandlungen nach dem gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehen Verfahren; Bildungsurlaub. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber mitteilen, welche Umstände ihn daran hindern, Urlaub zu nehmen.

Mit Zustimmung aller Parteien kann der Urlaub aufgeteilt werden.

Für Jahresurlaub und Zusatzurlaub zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Urlaubsgeld, das nach einem von der Regierung festgelegten Verfahren berechnet wird. Das gesamte Urlaubsgeld wird spätestens am vorletzten Arbeitstag vor Urlaubsbeginn gezahlt.

Müttern und Vätern wird auf Antrag **in jedem Arbeitsjahr zusätzlicher Kinderbetreuungsurlaub** gewährt: drei Kalendertage für Mütter und Väter mit einem oder zwei Kindern unter 14 Jahren; sechs Kalendertage für Mütter und Väter mit drei oder mehr Kindern unter 14 Jahren oder mindestens 1 Kind unter 3 Jahren.

Elternurlaub
Frauen, die eine entsprechende Verordnung vorlegen, haben Anspruch auf 140 Kalendertage **Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub**; bei Mehrlingsschwangerschaften und Problemgeburten sind es 154 Kalendertage. Der Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub kann frühestens 70 Tage vor dem von einem Arzt errechneten Geburtstermin beginnen. Während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs werden Leistungen nach dem Gesetz über die Gesundheitsversicherung gezahlt (RT I 2002, 62, 377; 2003, 20, 116).

Wer ein Kind unter 10 Jahren adoptiert, das mit dem adoptierenden Elternteil weder verwandt noch dessen Stiefkind ist, hat Anspruch auf 70 Kalendertage **Adoptionsurlaub** ab dem Tag, an dem die Entscheidung über die Adoption rechtskräftig wird. Während dieser Zeit werden Leistungen nach dem Gesetz über die Gesundheitsversicherung gezahlt.

Mütter und Väter mit einem Kind unter 3 Jahren können **Elternurlaub** beantragen. Der Elternurlaub endet spätestens am Tag nach dem 3. Geburtstag des Kindes. Ein Arbeitsvertrag oder Dienstverhältnis wird für die Dauer des Elternurlaubs ausgesetzt. Während dieser Zeit werden Leistungen nach dem Elterngeldgesetz oder Kindergeld nach dem Familienhilfegesetz gezahlt (RT I 1997, 42, 676; 77, 1309; 1998, 86/87, 1407; 1999, 10, 150; 16, 273; 67, 657; 82, 749; 2000, 102, 668).

Ein Vater hat während des Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaubs der Mutter oder innerhalb von zwei Monaten um die Geburt Anspruch auf **zusätzlichen Kinderbetreuungsurlaub** von 14 Kalendertagen.

IX. Lohnsätze [Artikel 3(1)(c) der Richtlinie]

Palgaseadus https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=809926
englisch: Wages Act (Lohngesetz), siehe
http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022

Vabariigi Valitsuse 24. detsembri 2004. a määrus nr 374 *Palga alammäära kehtestamine*
https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=832145
englische Fassung nicht verfügbar: Verordnung der Regierung der Republik Estland über den (jährlichen) Mindestlohn.

Die zentralen Organisationen der Sozialpartner, der estnische Gewerkschaftsverband und der estnische Arbeitgeberverband, vereinbaren jährlich den Mindestlohn pro Monat und pro Stunde. Die Vereinbarung wird auf nationaler Ebene geschlossen und von der estnischen Regierung bestätigt.

Die Gewerkschaften einzelner Branchen sind in begrenztem Umfang an der Vereinbarung über einen Mindestlohn auf Branchenebene beteiligt. Tarifverträge werden im

Tarifvertragsregister der für die Förderung des Arbeitslebens zuständigen Abteilung des Sozialministeriums eingetragen (siehe www.sm.ee). Erweiterte Tarifverträge werden in Ametlikud Teadaanded veröffentlicht (www.ametlikudteadaanded.ee).

X. Regelung für die Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeitnehmer geltende Bedingungen [Artikel 3(1)(d) und 3(9) der Richtlinie]

Seit 1. Januar 2006 gilt das Gesetz über Leiharbeit. Es sieht die Eintragung im Register für Wirtschaftsangelegenheiten vor (www.mkm.ee/mtr).
Die allgemeinen Beschäftigungsvorschriften gelten auch für Leiharbeitnehmer (so weit wie möglich).

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3(1)(e) der Richtlinie]

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=834134
englisch: Occupational Health and Safety Act (Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz), siehe
http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022

Tarifverträge werden im Tarifvertragsregister der für die Förderung des Arbeitslebens zuständigen Abteilung des Sozialministeriums eingetragen (siehe www.sm.ee). Erweiterte Tarifverträge werden in Ametlikud Teadaanded veröffentlicht (www.ametlikudteadaanded.ee). Übersetzte Fassungen von Tarifverträgen sind bei den an den Vereinbarungen beteiligten Parteien erhältlich.

Das Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz enthält die entsprechenden Vorschriften für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag und für Beamte (nachstehend: „Arbeitnehmer“). Danach sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Arbeitsumfeld ohne Gesundheitsrisiken schaffen. Das Gesetz regelt die Organisation von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Unternehmen und auf staatlicher Ebene, Verfahren zur Durchsetzung von Forderungen und die Haftung bei Verstößen gegen Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Artikel 1 des Gesetzes).

XII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=834134
englisch: Occupational Health and Safety Act (Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz), siehe
http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022
Nach Artikel 10 muss ein Arbeitgeber für ein geeignetes Arbeitsumfeld sorgen und Ruhezonen für Schwangere und stillende Frauen bereitstellen. Wenn Schwangere und stillende Frauen beschäftigt werden, muss der Arbeitgeber die zu ihrer Sicherheit gesetzlich vorgeschriebenen Einschränkungen beachten.

Vabariigi Valitsuse 7. veebruari 2001. a määrus nr 50 Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=72741

Verordnung Nr. 50 der Regierung der estnischen Republik vom 7. Februar 2001, Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Schwangere und stillende Frauen (http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022).
Töö- ja puhkeaja seadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=898492

Working and Rest Time Act (Gesetz über Arbeits- und Ruhezeiten), siehe http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022
Schwangere dürfen weder Überstunden (Artikel 8) leisten noch in Abend- oder Nachtschicht (Artikel 11) oder an Feiertagen (Artikel 22) arbeiten.
Puhkuseseadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=689625
Holidays Act (Urlaubsgesetz), siehe http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022.
Nach Artikel 29 muss Müttern und Vätern mit einem Kind unter 3 Jahren auf Antrag Elterurlaub gewährt werden. Der Elternurlaub endet spätestens am Tag nach dem 3. Geburtstag des Kindes. Eltern mit einem Kind unter 3 Jahren können den Elternurlaub im Ganzen nehmen oder beliebig verteilen. Ein Arbeitsvertrag oder Dienstverhältnis wird für die Dauer des Elternurlaubs ausgesetzt. In dieser Zeit werden Leistungen nach dem Elterngeldgesetz oder Kindergeld nach dem Familienhilfegesetz gezahlt.

Ein Vater hat während des Schwangerschafts- oder Mutterschaftsurlaubs der Mutter oder innerhalb von zwei Monaten um die Geburt Anspruch auf zusätzlichen Kinderbetreuungsurlaub von 14 Kalendertagen.
Müttern und Vätern wird auf Antrag in jedem Arbeitsjahr zusätzlicher Kinderbetreuungsurlaub gewährt: drei Kalendertage für Mütter und Väter mit einem oder zwei Kindern unter 14 Jahren; sechs Kalendertage für Mütter und Väter mit drei oder mehr Kindern unter 14 Jahren oder mindestens 1 Kind unter 3 Jahren. Zusätzlicher Kinderbetreuungsurlaub wird in dem Jahr gewährt, in dem ein Kind 3 Jahre und 14 Jahre alt wird. Dabei ist unerheblich, ob das Kind vor oder nach dem Urlaub Geburtstag hat. Zusätzlicher Kinderbetreuungsurlaub wird zum Jahresurlaub, Zusatzurlaub oder verlängerten Urlaub hinzugerechnet und mit diesem zusammen oder auf Vereinbarung der Parteien zu einem anderen Zeitpunkt in dem gleichen Arbeitsjahr gewährt.
Eesti Vabariigi töölepingu seadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=830458
Republic of Estonia Employment Contracts Act (Gesetz der Republik Estland über Arbeitsverträge), siehe http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022.
Nach Artikel 51 dürfen Schwangere und Minderjährige nicht auf Geschäftsreise geschickt werden. Frauen mit einem behinderten Kind oder einem Kind unter 3 Jahren dürfen nur mit ihrer Zustimmung auf Geschäftsreise geschickt werden. Nach Artikel 63 können Schwangere eine vorübergehende Erleichterung ihrer Arbeitsbedingungen oder vorübergehende Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz verlangen. Der Arbeitsvertrag einer Schwangeren oder einer/eines Beschäftigten mit einem Kind unter 3 Jahren darf vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden (Artikel 92).

XIII. Regelung für Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3(1)(f) der Richtlinie]

Eesti Vabariigi töölepingu seadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=830458
Republic of Estonia Employment Contracts Act (Gesetz der Republik Estland über Arbeitsverträge), siehe http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022

Das Gesetz der Republik Estland über Arbeitsverträge sieht Einschränkungen zugunsten von minderjährigen Arbeitnehmern vor (Artikel 2^1). Unter anderem heißt es darin, dass der Arbeitgeber keinen Minderjährigen beschäftigen bzw. diesem keine Arbeit auftragen darf, die

1) die physischen oder psychischen Fähigkeiten des Minderjährigen übersteigt;

2) die moralische Entwicklung des Minderjährigen gefährden könnte;

3) ein Unfallrisiko birgt, das von einem Minderjährigen aufgrund seines Mangels an Erfahrung oder Schulung nicht erkannt oder vermieden werden kann;

4) die soziale Entwicklung des Minderjährigen gefährden oder seiner Ausbildung schaden könnte;

5) Gesundheitsgefahren für den Minderjährigen birgt, die durch die Art der Arbeit oder das Arbeitsumfeld bedingt sind. Eine Liste solcher Arbeiten und Gefahren wird von der Regierung der Republik Estland in einer Verordnung erstellt.

Jugendliche unter 15 Jahren und schulpflichtige Jugendliche dürfen nicht eingestellt oder zu Arbeiten herangezogen werden, sofern dies nicht gesetzlich geregelt ist.
Jugendliche von 13-14 Jahren und Jugendliche von 15-16 Jahren, die noch schulpflichtig sind, dürfen einfache Arbeiten verrichten, für die keine großen physischen oder psychischen Anstrengungen erforderlich sind (nachfolgend als „leichte Arbeit“ bezeichnet). Die Regierung der Republik Estland wird in einer Verordnung eine Liste leichter Arbeiten erstellen. In Artikel 2^1 sind die Voraussetzungen aufgeführt, unter denen ein Arbeitgeber einen Minderjährigen beschäftigen oder ihn zu Arbeiten heranziehen darf.

Ein Arbeitsvertrag mit einem Minderjährigen darf nur geschlossen werden, wenn die schriftliche Einwilligung des gesetzlichen Vertreters vorliegt. Ein Arbeitsvertrag mit einem Minderjährigen von 13-14 Jahren darf nur geschlossen werden, wenn der für den Sitz/Wohnsitz des Arbeitgebers zuständige Arbeitsinspektor auf Antrag des Arbeitgebers seine schriftliche Zustimmung erteilt hat. Der Arbeitgeber muss in seinem Antrag die unter Nummer 26 (1) 1)-7) spezifizierten Angaben sowie Angaben zum Alter des Minderjährigen und zu dessen Schulpflicht machen. Wenn der Arbeitsinspektor feststellt, dass die Arbeit von einem Minderjährigen ausgeführt werden darf und die Arbeitsbedingungen den Bestimmungen dieses Gesetzes oder einer anderen Rechtsvorschrift entsprechen, erteilt er dem Arbeitgeber seine Zustimmung.

Nach Artikel 12 haben Minderjährige in einem Arbeitsverhältnis die gleichen Rechte und Einspruchsmöglichkeiten wie Erwachsene. Ihnen stehen die per Gesetz, Verwaltungsvorschrift und Tarifvertrag festgelegten Leistungen zu.

Um einen Arbeitsvertrag schließen zu können, muss der Arbeitgeber folgende Unterlagen vorlegen: die schriftliche Einwilligung eines Elternteils oder Erziehungsberechtigten und die schriftliche Zustimmung des Arbeitsinspektors zur Einstellung eines Minderjährigen zwischen 13 und 15 Jahren; die schriftliche Zustimmung eines Elternteils oder Vormunds zur Einstellung eines Minderjährigen ab 15 Jahren (Artikel 30).

Minderjährige dürfen nicht auf Geschäftsreise geschickt werden (Artikel 51).

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag mit einem Minderjährigen beenden. Dies kann nur mit Zustimmung des für den Sitz/Wohnsitz des Arbeitgebers zuständigen Arbeitsinspektors erfolgen (Artikel 93).

Töö- ja puhkeaja seadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=898492;
englisch: Working and Rest Time Act (Gesetz über Arbeits- und Ruhezeiten), siehe http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022.
Für Jugendliche von 13-14 Jahren und für schulpflichtige Jugendliche gelten verkürzte Arbeitszeiten: 4 Stunden pro Tag oder 20 Stunden pro Woche; für Jugendliche ab 15 Jahren, die nicht mehr schulpflichtig sind: 6 Stunden pro Tag oder 30 Stunden pro Woche; für Jugendliche von 16-17 Jahren, die nicht mehr schulpflichtig sind: 7 Stunden pro Tag oder 35 Stunden pro Woche.

Jugendliche von 13-14 Jahren und schulpflichtige Jugendliche dürfen nur während der Schulferien arbeiten oder im Kultur-, Sport- oder Werbebereich kreativ tätig sein. Jugendliche von 13-17 Jahren dürfen nur solche Arbeiten verrichten, die ihrer Gesundheit und Sicherheit sowie ihrer körperlichen und seelischen Entwicklung nicht schaden und die ihre Ausbildung nicht behindern.

Puhkuseseadus https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=689625
Holidays Act (Urlaubsgesetz), siehe
http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022
Nach Artikel 9 steht Minderjährigen ein verlängerter Jahresurlaub von 35 Kalendertagen zu.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=834134
Occupational Health and Safety Act (Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz), siehe http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022.

Nach Artikel 10 muss der Arbeitgeber für ein geeignetes Arbeitsumfeld sorgen und Ruhezonen für Minderjährige bereitstellen.

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3(1)(g) der Richtlinie]

Eesti Vabariigi põhiseadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=633949
The Constitution of the Republic of Estonia (Verfassung der Republik Estland), siehe
http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022
Nach Artikel 12 sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Niemand darf wegen seiner Nationalität, Rasse, Hautfarbe, Geschlechtszugehörigkeit, Sprache, Herkunft, Religion, seiner politischen oder sonstigen Überzeugung, seines Eigentums oder sozialen Status oder aus anderen Gründen bevorzugt oder benachteiligt werden.

Anstiftung zu Hass gegenüber Menschen mit anderer Nationalität, Rasse, Religion oder politischer Überzeugung, zu Gewalt und zu Diskriminierung ist gesetzlich verboten und strafbar. Anstiftung zu Hass, Gewalt und Diskriminierung zwischen gesellschaftlichen Schichten ist ebenfalls gesetzlich verboten und strafbar.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642
Gender Equality Act (Gleichstellungsgesetz), siehe
http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022.

Eesti Vabariigi töölepingu seadus, https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=830458

Übersetzung: Republic of Estonia Employment Contracts Act (Gesetz der Republik Estland über Arbeitsverträge), siehe http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022.
Nach Artikel 10 darf ein Arbeitgeber niemanden bei der Einstellung und beim Abschluss eines Arbeitsvertrages aus welchem Grund auch immer bevorzugen oder benachteiligen. Niemand darf im Hinblick auf Arbeitsentgelt, Beförderung, Aufstieg, Arbeitsunterweisung, die Beendigung von Arbeitsverträgen, den Zugang zu Umschulungs- oder innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen und andere Aspekte der Arbeitsbeziehungen diskriminiert werden. Von einer Diskriminierung ist auszugehen, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber, eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer wegen der Geschlechtszugehörigkeit, der Rasse, des Alters, der ethnischen Herkunft, der Sprachkompetenz, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der Militärpflicht, des Familienstandes, familiärer Pflichten, des sozialen Status, der Interessenvertretung in einer Arbeitnehmerorganisation, der politischen Überzeugung oder Mitgliedschaft in einer politischen Partei oder der Religion oder einer anderen Glaubenszugehörigkeit bevorzugt oder benachteiligt wird.
Nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes gelten Vorrechte im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Entbindung, mit der Betreuung von minderjährigen oder erwachsenen, nicht arbeitsfähigen Kindern und nicht arbeitsfähigen Eltern; mit der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmervertretung; Vorrechte behinderter Arbeitnehmer wie die Anpassung des Arbeitsumfelds an deren spezielle Bedürfnisse; die Berücksichtigung von Geschlecht, Sprachkompetenz, Alter oder Behinderung bei der Einstellung einer Person, bei Arbeitsanweisungen oder Zugangsmöglichkeiten zu Umschulung und innerbetrieblicher Fortbildung, wenn dies aus beruflichen Gründen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit unbedingt erforderlich ist; die Einführung einer angemessenen Arbeits- und Ruhezeitregelung, mit der die religiösen Gewohnheiten eines Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Arbeitnehmer und Personen, die sich um eine Stelle bewerben, dürfen weder direkt noch indirekt diskriminiert werden (Artikel 10^2). Von direkter Diskriminierung ist auszugehen, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber, eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer schlechter behandelt wird, als eine andere Person in der betreffenden Situation behandelt wurde oder würde. Von indirekter Diskriminierung ist auszugehen, wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber, eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch eine anscheinend neutrale Bestimmung, Anforderung oder Praxis gegenüber anderen Bewerbern und Arbeitnehmern benachteiligt wird, es sei denn, die Bestimmung, Anforderung oder Praxis ist durch eine legitime Zielsetzung objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieser Zielsetzung sind angemessen und notwendig. Wird jemand dazu aufgefordert, eine andere Person zu diskriminieren, gilt dies ebenfalls als Diskriminierung.

Nach Artikel 10^3 kann ein Arbeitnehmer oder Bewerber, der von einem Arbeitgeber diskriminiert worden ist, für den ihm dadurch entstandenen materiellen und immateriellen Schaden bei dem Arbeitgeber eine Entschädigung geltend machen.

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte [Artikel 3(10) der Richtlinie]

Hierzu gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen.

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Es gibt keine verfahrenstechnischen und administrativen Anforderungen.

XVII. Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten

Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadus,
https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=727124
Working conditions of workers posted in Estonia Act (Gesetz über die Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer in Estland), Übersetzung siehe http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022.

Nach Artikel 7 können entsandte Arbeitnehmer ihre in diesem Gesetz verankerten Rechte vor den Gerichten der Republik Estland einklagen. Unbeschadet davon können sie auch bei einem ausländischen Gericht Klage erheben, sofern dies aufgrund einer internationalen Vereinbarung möglich ist. Eine Klage aufgrund einer solchen Vereinbarung muss innerhalb von 4 Monaten erhoben werden, bei Lohnstreitigkeiten innerhalb von 3 Jahren ab dem Folgetag des Tages, an dem der entsandte Arbeitnehmer die Verletzung seiner Rechte festgestellt hat oder hätte feststellen können.

Nach Artikel 8 kontrolliert die staatliche Arbeitsaufsicht die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesetzes. Ein Arbeitsinspektor und der Leiter des Regionalbüros der Arbeitsaufsicht sind berechtigt, bei Verstößen gegen dieses Gesetz oder nachfolgende Rechtsvorschriften dem Arbeitgeber oder seinem Vertreter eine Weisung zu erteilen. Diese ist für den Arbeitgeber oder seinen Vertreter bindend. Der Arbeitsinspektor ist berechtigt, die Einhaltung der Weisung innerhalb der vorgegebenen Frist zu kontrollieren. Kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nach, sind ein Arbeitsinspektor und der Leiter des Regionalbüros der Arbeitsaufsicht berechtigt, nach dem im Gesetz über substitutive Durchsetzung und Bußgeldverhängung vorgesehenen Verfahren ein Bußgeld zu verhängen. Das Bußgeld kann maximal 30 000 EEK betragen.

XVIII. Informationen über Rechtsmittel

Informationen über die in Estland zustehenden Rechtsmittel sind erhältlich unter der folgenden Adresse:
Annely Lind
Specialist-Lawyer of Legal Department
Labour Inspectorate
29 Gonsiori Str
15022 Tallinn
ESTONIA
Tel.: + 372 6269423
Fax: + 372 6269404
annely.lind@ti.ee; www.ti.ee