

ПРЕДПОЧИТАЙТЕ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР



ЗНАЙТЕ СВОИ ПРАВА

ВСЕГДА РАБОТАЙТЕ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ



Tööinspektsioon

Автор: Кайа Тааль

Редактор: Эвелин Кивимаа

Язык и корректура: Luisa Tõlkebüroo

Фотографии: Министерство социальных дел,
фотограф Виргиния Кулласепп;
iStock

Головоломка: журнал с кроссвордами Ristik (Ajakirjade Kirjastus)

Оформление: Creatum OÜ

Печать: Actual Print

© Инспекция труда, 2013

ISBN 978-9949-9495-2-6 (на рус. яз.)

ISBN 978-9949-9495-3-3 (pdf, на рус. яз.)

СОДЕРЖАНИЕ

КАКОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧИТЬ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ?	2
ПОЧЕМУ ДЛЯ РАБОТНИКА ПОЛЕЗНО ЗАКЛЮЧИТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?	6
ПОЧЕМУ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ПОЛЕЗНО ЗАКЛЮЧИТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?	15
СОПУТСТВУЮЩИЕ ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	19
Больничная касса Эстонии	20
Налогово-таможенный департамент	22
Эстонская касса по безработице	24
Департамент социального страхования	25
ЗАРЯДКА ДЛЯ УМА	26

КАКОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧИТЬ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ?

Если целью является урегулирование выполнения конкретного задания (например, представление в суде, чтение лекции), то заключается **договор поручения**.

Если требуется урегулировать достижение конкретного результата к конкретной дате (установка двери, укладка паркета), в этом случае подойдет **договор подряда**.

Если же стороны желают урегулировать процесс достижения результатов и при этом управлять этими действиями, следует заключить **трудовой договор**.



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЯЗАТЕЛЬСТВЕННО- ПРАВОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой договор и обязательственно-правовой договор. В Эстонии все договорные отношения в качестве рамочного закона регулирует Обязательственно-правовой закон.

Отношения по трудовому договору в качестве специального закона регулирует Закон о трудовом договоре, но, кроме него, к трудовому договору применяются также положения общей части Обязательственно-правового закона и его положения в части договора поручения.

Трудовой договор представляет собой обязательственно-правовой договор, но не каждый обязательственно-правовой договор всегда является трудовым договором. Заключен ли трудовой договор или какой-либо другой договор (например, договор подряда, договор поручения, агентский договор и т.п.), проистекает из воли сторон и сущности договорных отношений.

Из заключенного между сторонами договора должна быть видна фактическая воля сторон – то, относительно чего стороны договора достигли соглашения в ходе переговоров. Сам по себе заголовок письменного договора и иногда даже содержание договора не определяют фактические правовые последствия соглашения. При отсутствии письменного договора договорные отношения все же существуют.

Закон о трудовом договоре предполагает, что в случае выполнения работы за вознаграждение речь идет о трудовом договоре. При этом действует следующий принцип: если обязанное выполнять работу лицо в существенной степени самостоятельно в выборе способа, времени и места выполнения работы, то речь идет не о трудовом договоре.

Приведенное выше означает, что если в соответствии с фактически согласованными между сторонами условиями труда работник подчиняется руководству и контролю работодателя, речь идет о трудовом договоре. Однако, например, по договору подряда одно лицо (подрядчик) обязуется изготовить или изменить вещь либо достигнуть путем оказания услуги другого согласованного результата (выполнить работу), а другое лицо (заказчик) обязуется уплатить за это плату.

РАБОТАЙТЕ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ!

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- в общем случае, является бессрчным
- работник подчиняется руководству и контролю работодателя
- заработная плата имеет минимальную ставку
- ежемесячный день выплаты заработной платы
- за рабочую среду отвечает работодатель
- право на отпуск и отпускные
- более обширные социальные гарантии

ДОГОВОР ПОДРЯДА

- в общем случае, является срочным
- подрядчик свободен в выборе времени и места выполнения работы
- вознаграждение не имеет минимальной ставки
- оплата – после выполнения заказа
- за условия труда отвечает подрядчик
- отпуск не предусмотрен
- медицинское страхование обеспечено только в том случае, если договор действует более 3 месяцев

ЗАКОН О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Все принятые в Эстонской Республике законы и другие правовые акты доступны на сайте www.riigiteataja.ee.

Трудовой договор предоставляет работнику больше **прав** и лучшую **защиту**, по сравнению с другими обязательно-правовыми договорами. По умолчанию они применяются только в случае трудового договора – при заключении других обязательно-правовых договоров по закону не требуются и применяются только по соглашению.

ПОЧЕМУ ДЛЯ
РАБОТНИКА ПОЛЕЗНО
ЗАКЛЮЧИТЬ **ТРУДОВОЙ**
ДОГОВОР?



РАБОТАЙТЕ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ!

Права работника при заключении трудового договора

Согласованная заработная плата, по меньшей мере, один раз в месяц.

Заработная плата не может быть меньше установленной Правительством Республики минимальной ставки заработной платы. С 1 января 2013 г. действует минимальная ставка заработной платы в размере 1,90 евро в час или 320 евро в месяц при полном рабочем времени. Правительство Республики имеет право изменять минимальную ставку. Действующая на данный момент минимальная ставка заработной платы доступна здесь: www.riigiteataja.ee.

Из заработной платы удерживаются и высчитываются налоги и взносы.

Необходимые для выполнения согласованной работы **средства труда и дополнительное обучение** – за счет работодателя.

Расходы на обучение в целях совершенствования навыков и знаний работника, обучающегося в интересах предприятия, а также сохраняемая во время обучения средняя заработная плата оплачиваются работодателем.

Пример: Яна заключила трудовой договор. Ее заработная плата образуется на основании сдельной работы. Работодатель утвердил систему заработной платы и при заключении трудового договора ознакомил с ней работника. Ежемесячная заработная плата Яны меняется по причине особенности сдельной работы. Однако работодатель обязан выплачивать Яне ежемесячную заработную плату в размере, по меньшей мере, минимальной ставки заработной платы, о которой Яна должна быть проинформирована в цифрах.

В январе заработная плата Яны составила 525 евро. В феврале она отработала с полным рабочим временем меньше по причине периода обучения сборке нового изделия и заработала всего 190 евро. Работодатель обеспечил Яну работой и средствами труда и начислил Яне за февраль заработную плату в размере 320 евро, которая включала в себя также среднюю заработную плату Яны за время дополнительного обучения в рабочее время.

У супруга Яны Роберта заключен договор подряда. Он договорился с заказчиком о том, что изготовит к 1 марта десять больших изделий на основании заданных критериев. Материалы должен был поставлять сам Роберт. Поскольку цены на сырье неожиданно изменились, выполнение заказа за согласованную цену для Роберта теперь было невыгодным. Разница между расходом и доходом, т.е. заработок Роберта, составил всего 100 евро, хотя Роберт потратил на достижение результата целый календарный месяц.

Перерыв в течение рабочего дня для приема пищи и отдыха

При рабочем дне более шести часов предусмотрен непрерывный перерыв в течение рабочего дня продолжительностью не менее 30 минут, который не засчитывается в рабочее время. Т.н. обеденный перерыв засчитывается в рабочее время, если характер работы не позволяет предоставить перерыв. В этом случае для работника создают возможности и условия для отдыха и приема пищи в рабочее время.

Возмещение за сверхурочную работу, работу в ночное время и государственные праздники.

Сверхурочная работа является работой по соглашению сторон в исключительном случае сверх согласованного рабочего времени, которая подлежит возмещению, по меньшей мере, предоставлением свободного времени в том же объеме либо по соглашению деньгами в размере 1,5-кратной заработной платы.

Безопасная рабочая среда и регулярный контроль состояния здоровья.

Если в случае других обязательно-правовых договоров за безопасность отвечает поставщик услуги, т.е. сам подрядчик, то в отношении по трудовому договору работодателю следует при помощи анализа рисков оценить факторы опасности рабочей среды, до начала работы провести инструктаж работника по безопасности, при необходимости предоставить ему средства индивидуальной защиты и т.п.

Пример: Яна знает, что согласованный ее трудовым договором перерыв на обед продолжительностью один час в течение ее 12-часовой рабочей смены не засчитывается в ее рабочее время, и заработную плату за него она не получает. Обычно Яна питается в кафе и к концу перерыва возвращается к работе.

Во второй половине завтрашней смены Яне нужно пойти на прием к врачу по гигиене труда для прохождения очередного контроля здоровья. Работодатель записал ее на прием к врачу во время последних двух часов ее рабочей смены и учел это время как рабочее время.

Роберт в качестве подрядчика сам регулирует свой рабочий день. Когда срок выполнения заказа начинает приближаться, зачастую дел так много, что перерыв на обед Роберт не делает. Поэтому некоторыми вечерами Роберт очень утомлен, но заказ нужно выполнить к установленному договором подряда сроку. Более свободные предыдущие дни теперь заставляют его работать в быстром темпе, при котором перерывы на отдых делать не удается. Семейный врач предупредил Роберта о рисках для здоровья, которые уже дают о себе знать, и порекомендовал ему уделять больше внимания своему здоровью.

Заработная плата даже в том случае, если работы нет по не зависящим от работника причинам.

В этом случае трудоспособному и готовому к выполнению работы работнику следует выплачивать среднюю заработную плату.

Право использования отпуска и получения отпускных или возмещения за неиспользованные дни отпуска при прекращении трудового договора.

На установленных Законом о трудовом договоре условиях работник имеет право на основной отпуск, отпуск по беременности и родам, отцовский отпуск, отпуск усыновителя, отпуск по уходу за ребенком, дополнительный отпуск по уходу за ребенком и учебный отпуск.

Продолжительность основного отпуска в календарном году составляет 28 календарных дней. Основной отпуск несовершеннолетнего работника и работника, получающего пенсию по нетрудоспособности, составляет не менее 35 календарных дней. Продолжительность основного отпуска работника образования составляет до 56 календарных дней.

Право отказаться от работы
во время отпуска, болезни и т.п.
Работник не обязан
отрабатывать позднее
не отработанное
по этим причинам
рабочее время.



Пример: *Заклучивший с Яной трудовой договор работодатель проинформировал Яну о графике отпусков на текущий календарный год уже в начале февраля. Поскольку Яна имеет ребенка в возрасте до трех лет, работодатель учел ее желание воспользоваться правом на дополнительный отпуск по уходу за ребенком продолжительностью шесть дней вместе с основным отпуском и предоставил ей отпуск в июле.*

За то время, когда работы не было, работодатель выплачивал Яне ее среднюю заработную плату. Когда Яна заболела, работодатель возместил ей время отсутствия на работе по причине нетрудоспособности с четвертого по восьмой день, а с девятого дня возмещение выплатила Больничная касса.

Роберт отдыхает тогда, когда в его заказах образуется сезонная пауза. Иногда этот период невозможно предугадать, и поэтому дальних планов он строить не может. Отпуск Роберта не оплачивается, поскольку договоры подряда, которые он исполняет, не содержат соглашения о времени, в которое он не обязан выполнять заказы. Заказчики не испытывают интереса к заключению такого соглашения.

Во время отсутствия заказов, болезни или отдыха Роберт не имеет дохода. Также по причине договора подряда Роберт не имеет права на установленный с 2013 года оплачиваемый отцовский отпуск.

Оплачиваемое свободное время для поиска новой работы.

В случае отказа от трудового договора в чрезвычайном порядке работодатель обязан в течение срока предуведомления об отказе предоставить работнику свободное время в разумном объеме для поиска новой работы. Это время оплачивается на основании средней заработной платы работника.

Аналогично работодатель обязан предоставить работнику в разумном объеме свободное время, оплачиваемое на основании средней заработной платы, также в том случае, если работник не может находиться на работе по непредвиденной причине, которая не зависит от личности самого работника или зависит от него, но возникает непреднамеренно, а не по тяжелой небрежности (например, если заболевает ребенок в детском саду и его нужно отвезти домой либо если в доме произошла авария с водоснабжением).

ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА В СЛУЧАЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Предпочтительно заключается бессрочный договор.

Это обеспечивает как работнику, так и работодателю чувство уверенности в продолжении сотрудничества. При этом можно заключить и срочный трудовой договор, если работа носит временный характер – прежде всего, это временное увеличение объемов работы или выполнение сезонной работы, а также необходимость замены временно отсутствующего работника.

По умолчанию применяется испытательный срок, позволяющий оценить навыки и способности работника.

Если нет иного соглашения, в начале трудовых отношений применяется испытательный срок продолжительностью четыре месяца. В случае срочного трудового договора продолжительностью до восьми месяцев испытательный срок не может превышать половины срока действия договора.

Ограничения рабочего времени и времени отдыха для обеспечения регулярного отдыха и сохранения здоровья.

Поскольку работник подчиняется руководству и контролю работодателя, закон устанавливает ограничения в отношении продолжительности его рабочего дня и обязывает его отдыхать ежедневно и еженедельно.

В общем случае, между рабочими днями должно оставаться непрерывное время отдыха продолжительностью не менее 11 часов, а каждый семидневный период должен содержать не менее 48 часов непрерывного еженедельного времени отдыха.

Ограничения в работе несовершеннолетних.

Для заключения трудового договора с несовершеннолетним работником требуется согласие его законного представителя (родителя), а в случае работника в возрасте 7-14 лет – дополнительно также согласие инспектора труда. По закону полное рабочее время работника в возрасте до 18 лет сокращено, а ежедневное время отдыха увеличено в соответствии с его возрастом.

Пример: Старший сын Яны Мартин во время летних каникул работает на основании трудового договора продавцом мороженого в расположенном недалеко от дома кафе. Мартину 16 лет.

Поскольку Мартин окончил весной основную школу и больше не обязан посещать школу, он теперь может работать на протяжении всех каникул. В первое лето он еще не окончил основную школу и поэтому работал только половину каникул. Оставшееся время каникул он отдыхал.

Мартин знает, что по Закону о трудовом договоре его рабочее время не может превышать семи часов в день, а обеденный перерыв должен составлять не менее 30 минут после работы в течение 4,5 часов. Как обязанному посещать школу ему нельзя было работать более четырех часов в день. Даже в случае сокращенного полного рабочего времени месячная заработная плата несовершеннолетнего работника должна составлять не менее минимальной ставки.

Когда Мартину было еще 13 лет, в летнее время он работал продавцом мороженого на пляже на основании договора подряда. Поэтому Мартин прилагал много усилий, чтобы в очень жаркие летние дни и даже в дождливые дни продать больше мороженого, поскольку ему платили за каждое проданное мороженое. Ящик с мороженым был тяжелым, рабочие дни – длинными и утомительными, и зачастую Мартину ничего не удавалось заработать.

При переходе предприятия трудовой договор продолжает действовать.

Если у предприятия меняется собственник, но оно продолжает работать в той же или подобной сфере деятельности, трудовые договоры в неизменном виде переходят к новому собственнику. Передающее предприятие лицо и приобретатель предприятия не могут отказаться от трудового договора по причине перехода предприятия, а условия трудового договора в этом случае можно изменить только по соглашению сторон.

Основания для отказа от трудового договора и сроки предуведомления при прекращении трудового договора.

Сроки предуведомления, которые предпочтительно следует соблюдать при отказе от трудового договора, зависят от причины отказа и продолжительности трудовых отношений работника с работодателем.

Работодатель обязан предупредить работника об отказе от трудового договора:

- в случае трудовых отношений продолжительностью менее одного года – по меньшей мере, за 15 календарных дней,
- в случае трудовых отношений продолжительностью от одного до пяти лет – по меньшей мере, за 30 календарных дней,
- в случае трудовых отношений продолжительностью от пяти до десяти лет – по меньшей мере, за 60 календарных дней,
- в случае трудовых отношений продолжительностью более десяти лет – по меньшей мере, за 90 календарных дней.

Право на отказ от трудового договора в обычном порядке (т.е. необоснованный отказ) имеет только работник. Предполагается, что работник предупреждает об этом работодателя, по меньшей мере, за 30 календарных дней.

Работник может отказаться от трудового договора в чрезвычайном порядке по зависящей от работника или работодателя уважительной причине также и с одного дня. Однако по возможности разумно предупредить об этом работодателя, учитывая необходимость в реорганизации работы.

Во время испытательного срока обе стороны обязаны предупредить об отказе от трудового договора, по меньшей мере, за 15 календарных дней.

Дополнительные возмещения при отказе от трудового договора в чрезвычайном порядке.

При сокращении работодатель выплачивает работнику возмещение в размере его средней заработной платы за один месяц. В том же размере работодатель выплачивает возмещение работнику, который отказывается от трудового договора, если работодатель временно (до трех месяцев) уменьшает его заработную плату по причине отсутствия работы по экономическим обстоятельствам, не зависящим от работодателя.

Преимущественное право остаться на работе в случае сокращения

если работник является родителем, воспитывающим ребенка в возрасте до 3 лет, или представителем работников.

Из списков сокращаемых работников работодатель должен в первую очередь исключить именно родителей маленьких детей, доверенных лиц работников и уполномоченных по рабочей среде. Если же работодатель все же отказывается от трудового договора с представителем работников, ему следует предварительно узнать мнение работников и предоставить им обратную связь в том случае, если их мнение осталось неучтенным.

Запрет на сокращение беременной работницы или женщины, имеющей право на получение отпуска по беременности и родам, а также лица, использующего отпуск по уходу за ребенком или отпуск усыновителя. В этом случае работника можно сократить только при банкротстве или ликвидации предприятия.

Особенности при взаимозачете с заработной платой.

Работодатель имеет право без согласия работника удерживать из его заработной платы исключительно плату за неотработанные дни отпуска при прекращении трудового договора и выплаченные работнику предоплаты, в отношении которых работник имеет обязательство возврата. Согласие на взаимозачет должно быть получено в каждом случае отдельно в письменной воспроизводимой форме (например, электронным письмом).

Пример: *До того как Яна в ожидании младшего ребенка ушла в отпуск по беременности и родам, работодатель известил ее о необходимости реорганизации предприятия по причине ухудшения экономического положения и сокращения части работников. Поскольку Яна в ответ сообщила работодателю о своей беременности, она не попала под сокращение.*

После прекращения отпуска по уходу за ребенком через два года экономическое положение работодателя уже выправилось, и при возвращении на работу Яне вновь была обеспечена согласованная ранее работа. Если бы работы было меньше, чем раньше, работодателю пришлось бы сократить какого-либо другого работника, выполняющего такую же работу. Яне работодатель должен обеспечить согласованную работу, поскольку ребенок Яны еще не достиг 3-летнего возраста.

В договорах подряда, заключенных между Робертом и заказчиками, согласованы сроки, на которые не влияет то обстоятельство, что Роберт является родителем ребенка в возрасте до 3-х лет. Если у заказчика отпадет необходимость сотрудничества с Робертом, он сможет отказаться от договора, несмотря на семейные обязанности Роберта.



ПОЧЕМУ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ ПОЛЕЗНО ЗАКЛЮЧИТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

ПОЛЬЗА ДЛЯ
РАБОТОДАТЕЛЯ
ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Работник должен исполнять свои обязанности по отношению к работодателю **лояльно** (в т.ч. хранить коммерческую тайну и выполнять соглашение об ограничении конкуренции).

Работник обязан без дополнительного соглашения хранить коммерческую тайну, о содержании которой ему сообщил работодатель. Работодатель имеет возможность согласовать с работником ограничение конкуренции сроком до одного года также и после прекращения трудового договора.

Работник должен выполнять согласованную работу и вытекающие из характера работы обязанности в согласованном объеме, месте и время. В согласованное рабочее время работник подчиняется руководству и контролю работодателя. Условия труда должны быть достаточно точно согласованы с работником, либо, по меньшей мере, работник должен быть извещен о них в письменной форме.

Работник должен выполнять свои рабочие задания за пределами согласованного места выполнения работы – т.е. в командировке – в течение до 30 дней или дольше при наличии соответствующей договоренности.

Только по согласию работника можно отправить в командировку беременную женщину и работника, воспитывающего ребенка в возрасте до трех лет или ребенка с недостатком здоровья. Для отправки в командировку несовершеннолетнего работника дополнительно требуется также согласие его законного представителя.

В случае зарубежной командировки работодатель выплачивает работнику **не облагаемые налогами суточные** за время пребывания в командировке. При наличии соответствующего соглашения работодатель может выплачивать работнику **не облагаемую налогами компенсацию** (в размере предельной ставки) также и за использование личного автотранспорта работника, используемого для выполнения рабочих заданий.

Пример: *Яна работает по графику рабочего времени, составленному работодателем, исходя из потребностей организации труда. В должностной инструкции Яны работодатель описал рабочие задания работника, а в правилах организации труда – организацию рабочего времени и другие правила, действующие внутри предприятия. И Яна, и ее работодатель знают, какие обязанности и ответственность ежедневно возлагаются на каждого из них. Работодатель договорился с Яной об ограничении конкуренции, т.е. Яна обязана не работать у конкурентов работодателя. Также Яна осведомлена о содержании коммерческой тайны, которую она должна хранить.*

Роберт сам устанавливает для себя правила, и если заказ не будет выполнен своевременно, заказчик может потребовать от него согласованного возмещения. Заказчик не может контролировать его рабочее время. Также Роберт не обязан хранить коммерческую тайну и может заключать договоры с конкурирующими между собой предприятиями.

Работник должен своевременно и точно выполнять законные распоряжения работодателя, связанные с согласованными рабочими заданиями.

Для совершенствования своих знаний и навыков работник должен принимать участие в обучении, которое организует или на которое его направляет работодатель, руководствуясь интересами предприятия.

Работник должен воздерживаться от причиняющих ущерб действий, которые препятствуют другим работникам выполнять свои обязанности. К этому относятся также деяния, причиняющие ущерб жизни, здоровью или имуществу самого работника или других лиц, а также такие деяния, которые причиняют ущерб репутации работодателя или обуславливают недоверие по отношению к работодателю со стороны его клиентов или партнеров. Работник должен вести себя и действовать разумно, учитывая интересы других лиц.

Работник должен незамедлительно сообщать работодателю о препятствиях к работе или опасности их возникновения и по возможности устранять их, не дожидаясь распоряжения.

Работник также должен действовать во имя эффективной и безопасной организации труда.

Работник должен информировать работодателя по его желанию обо всех связанных с трудовыми отношениями важных обстоятельствах, к которым работодатель имеет оправданный интерес.

При запросе такой информации работодатель должен вести себя добропорядочно и взвешивать реальную необходимость в запросе такой информации.

Работник должен незамедлительно информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности и по возможности о ее предположительной продолжительности.

Для организации труда работодателю чрезвычайно необходимо узнавать о препятствиях к работе при первой возможности. Для того чтобы работодатель имел возможность планировать ресурсы рабочей силы, работник должен сообщать о своем отсутствии на работе и предъявлять подтверждающие причину этого документы (листы по нетрудоспособности).

Работник должен лично выполнять свою работу.

Если при выполнении заказа или поручения важен соответствующий установленным критериям результат (изделие или услуга), то в согласованное трудовым договором рабочее время работодателю подчиняется конкретный работник. Закон предоставляет сторонам возможность договориться о привлечении к работе третьего лица.



Пример: Яна – это добросовестный работник, навыки которого ценит работодатель, поэтому для работодателя важно, чтобы согласованную работу выполняла именно Яна. Работодатель знает, что вклад Яны обеспечивает качественные результаты труда.

Клиенты Роберта заинтересованы в своевременном получении согласованной продукции определенного качества в нужном объеме. Заказчик не знает, кто, где и как изготавливает эту продукцию.

Работник несет имущественную ответственность за причиненный работодателю ущерб.

Виновно причиненный ущерб работник должен возместить, за произведенный брак также отвечает виновный в этом работник. В случае производства бракованной продукции работодатель имеет право уменьшить заработную плату.

ЗАПОМНИТЕ:

Договор подряда не является трудовым договором!

В случае договора подряда закон не предусматривает:

- бессрочные трудовые отношения;
- минимальную ставку заработной платы;
- ограничения в отношении рабочего времени и времени отдыха;
- право на отпуск и отпускные;
- средства труда и необходимое для работы обучение;
- право на возмещение за сверхурочную работу, работу в ночное время и в государственные праздники;
- обязанность работодателя обеспечить безопасную рабочую среду и средства индивидуальной защиты.

Предпочитайте трудовой договор!

СОПУТСТВУЮЩИЕ ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

БОЛЬНИЧНАЯ КАССА ЭСТОНИИ



**Eesti
Haigekassa**

Действие медицинского страхования можно проверить на государственном портале www.eesti.ee или по инфотелефону Больничной кассы 16 363.

Работа по трудовому договору

Медицинское страхование начинает действовать для работника, работающего на основании срочного трудового договора сроком более одного месяца или бессрочного трудового договора.

Медицинское страхование начинает действовать, если работодатель в течение семи календарных дней после заключения трудового договора поставит работника на учет в Больничной кассе. Если у человека до заключения трудового договора медицинское страхование не действовало, а работодатель поставил его на учет своевременно, медицинское страхование начинает действовать по прошествии 14-дневного времени ожидания. Продолжительность времени ожидания зависит также от того, как быстро работодатель поставит работника на учет в Больничной кассе. Если работодатель не поставил работника на учет в Больничной кассе и по этой причине человек не получил медицинскую услугу или возмещение, ущерб должен покрыть работодатель.

Работа по договору подряда и договору поручения

Договор подряда или договор поручения либо другой заключенный для оказания услуги договор сопровождается медицинским страхованием только в том случае, если договор заключается на срок более трех месяцев либо бессрочно и лицу совершают ежемесячные выплаты.

Основанием для начала действия медицинского страхования является принятие работника на учет. При заключении договора подряда или договора поручения либо другого заключенного для оказания услуги договора следует учитывать, что в том случае если до заключения договора медицинское страхование не действовало, оно начинает действовать по прошествии трехмесячного времени ожидания. При наличии медицинского страхования оно продолжает действовать непрерывно. При этом продолжительность времени ожидания также зависит от того, как быстро работодатель поставит работника на учет.

При заключении договора подряда или договора поручения либо другого заключенного для оказания услуги договора следует учитывать, что медицинское страхование начинает действовать в том случае, если работодатель платит социальный налог, по меньшей мере, с установленной Законом о социальном налоге месячной ставки, а платежи совершаются ежемесячно.

Следует иметь в виду, что в том случае если у человека заключены обязательственно-правовые договоры с несколькими работодателями, но при этом все работодатели платят социальный налог менее чем с установленной Законом о социальном налоге месячной ставки, то уплачиваемые за лицо социальные налоги не суммируются, а медицинское страхование в этом случае не действует.

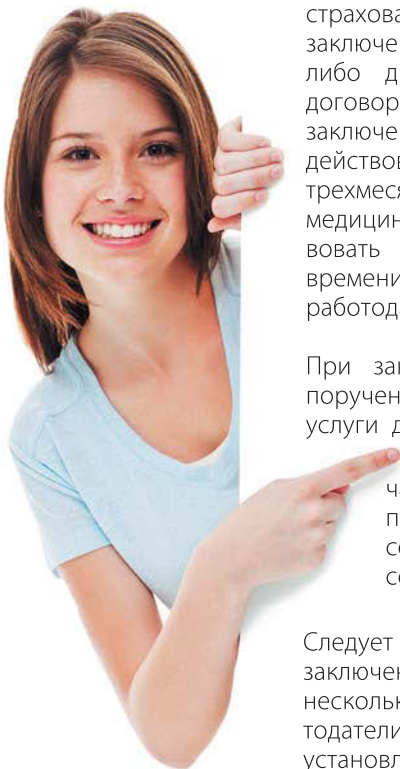
Дополнительная информация:

на домашней странице Больничной кассы Эстонии

www.haigekassa.ee

и по инфотелефону 16363, ПН-ПТ 8.30–16.30.

При звонке из-за границы тел. +372 669 6630.





MAKSU- JA TOLLIAMET

Налоги (социальный налог, подоходный налог) и взносы (взнос по страхованию от безработицы, взнос по накопительной пенсии), уплачиваемые и удерживаемые с вознаграждения, выплачиваемого со стороны **работодателя в качестве юридического лица или работодателя в качестве ПФЛ** (предпринимателя-физического лица) физическому лицу, выполняющему работу или оказывающему услугу на основании трудового договора или другого обязательственно-правового договора, должно декларировать и уплачивать то лицо, которое совершает выплату. Исключения составляют случаи, когда получателем выплаты является физическое лицо, внесенное в коммерческий регистр в качестве предпринимателя (ПФЛ – предприниматель-физическое лицо).

Работодатель в качестве физического лица (которое не является ПФЛ) должен удерживать, декларировать и уплачивать налоги и взносы с совершенных другому физическому лицу выплат только в отношении по трудовому договору. Если физическое лицо выплатило вознаграждение на основании другого обязательственно-правового договора, подоходный налог с этой выплаты должен уплатить сам получатель вознаграждения путем подачи декларации о подоходном налоге.

Совершающее выплату лицо декларирует удержанные с выплат и начисленные налоги и взносы на форме TSD Налогово-таможенного департамента к 10 числу месяца, следующего за месяцем выплаты. К этому же числу налоги и взносы перечисляются на банковский расчетный счет Налогово-таможенного департамента.

Декларирование выплаченного себе вознаграждения можно проверить в системе э-налогового департамента в разделе **«Выплаты и уплата» («Väljamaksed ja tasumised»)** или на портале www.eesti.ee в разделе **«Э-услуги / Гражданину / Деньги и собственность / Представленные Налогово-таможенному департаменту выплаты по заработной плате и прочие выплаты» («E-teenused / Kodanikule / Raha ja omand / Maksu- ja Tolliametile esitatud palga- ja muud väljamaksed»)**.

Если выяснится, что выплаченное вознаграждение не задекларировано или задекларировано только частично, следует известить об этом налогового управляющего.

В случае выплаты заработной платы «в конверте» можно сообщить об этом налоговому управляющему:

- круглосуточно по бесплатному телефону сообщений о нарушениях 800 4444;
- по адресу эл.почты для сообщений о нарушениях vihje@emta.ee.

При передаче сообщения о нарушении рекомендуется предоставить максимальную и точную информацию по конкретному случаю. Чем детальнее описан случай, тем быстрее налоговый управляющий сможет отреагировать и пресечь незаконную деятельность. Рекомендуется оставить также свои контактные данные, чтобы при необходимости налоговый управляющий смог уточнить обстоятельства нарушения.

Полученные сообщения о нарушениях анализируются, и при необходимости проводится налоговое производство. Если в ходе налогового производства устанавливается, что работодатель не представил налоговому управляющему данные, представил неверные данные или нарушил обязательство по удержанию налогов, работодатель может быть наказан денежным штрафом в размере до 13 000 евро.

Дополнительная информация:

на домашней странице Налогово-таможенного департамента www.emta.ee и по инфотелефону 1811.





Eesti Töötukassa

Работающие на основании трудового договора лица в случае сокращения имеют право на получение возмещения по страхованию от безработицы, если их трудовые отношения продолжались не менее пяти лет, а от трудового договора отказались по причине сокращения либо на основании части 5 статьи 37 Закона о трудовом договоре (отказ от трудового договора со стороны работника в случае уменьшения заработной платы).

В случае неплатежеспособности работодателя работающий на основании трудового договора работник имеет право получить от Эстонской кассы по безработице возмещение, которое обеспечивает работнику не полученную по причине неплатежеспособности работодателя заработную плату, отпускные и прочие не полученные при отказе от трудового договора возмещения, предусмотренные Законом о трудовом договоре. В качестве неплатежеспособности работодателя рассматривается провозглашение работодателя банкротом и окончание производства по заявлению о банкротстве предприятия по причине его затухания.

Дополнительная информация:

на домашней странице Эстонской кассы по безработице

www.tootukassa.ee

и по инфотелефону 15501.

ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ



Из средств госбюджета работодателю возмещаются следующие выплаты работнику, работающему на основании трудового договора:

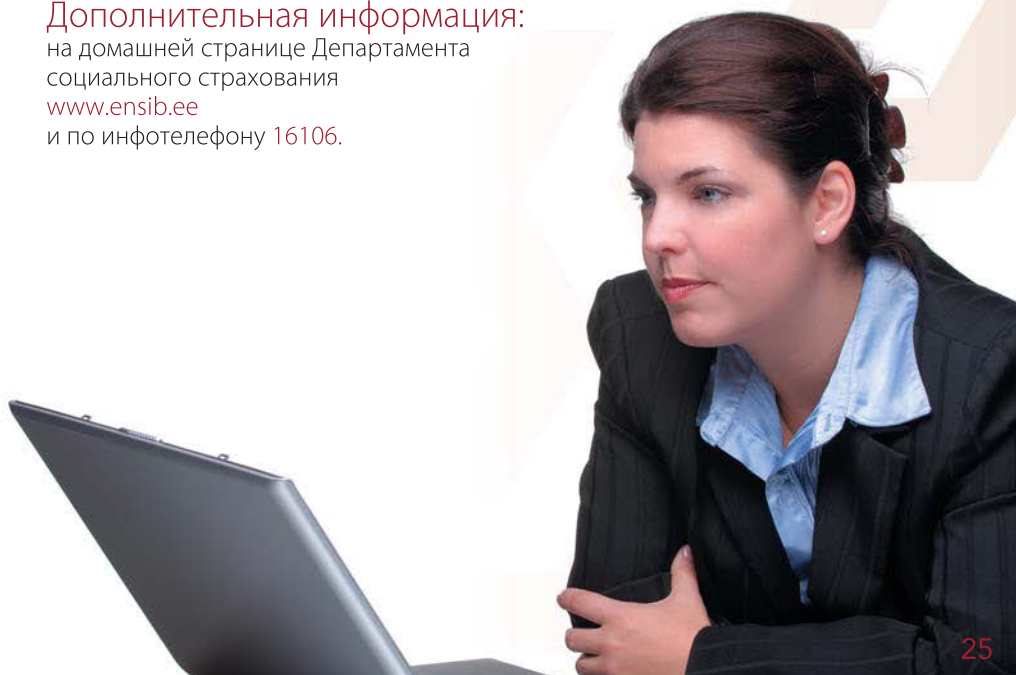
- отпускные за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, выплаченные несовершеннолетнему работнику,
- отпускные за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, выплаченные лицу, получающему по причине нетрудоспособности пенсию по нетрудоспособности или народную пенсию,
- отпускные за отцовский отпуск,
- отпускные за дополнительный отпуск по уходу за ребенком.

Дополнительная информация:

на домашней странице Департамента
социального страхования

www.ensib.ee

и по инфотелефону 16106.



ЗАРЯДКА для УМА

О	В	П	Р	Е	Д	У	П	Р	Е
Т	О	И	Р	У	Д	О	К	О	М
С	З	З	Н	О	К	А	З	В	А
Е	М	А	О	С	Р	А	Б	О	Т
М	Е	Я	В	И	Т	О	Н	Г	О
Е	Щ	В	М	П	Е	Р	Е	О	Б
Е	Е	Л	О	Д	Ж	Н	У	Д	А
Ч	Н	Е	И	О	З	М	С	К	Р
О	И	Н	Т	П	О	Л	Т	А	Т
Б	Е	И	Н	Е	Ж	Р	О	Т	С
А	О	Е	С	О	Г	Л	Й	А	Ш
Р	А	Б	О	Т	Н	И	К	Т	З
	О	Р	А	Б	О	Ч	А	Я	С

Ж	Д	Е	Н	И	Е	П	Т
П	Е	Н	С	А	Ц	И	Я
В	О	Й	Д	О	Г	С	М
О	Д	А	Т	Е	Л	Ь	Е
Н	О	Р	А	Р	Р	М	Р
У	Ч	Е	Н	И	Е	Е	В
О	Х	Ы	Д	Т	О	Н	Е
Е	Н	И	Т	З	Ь	Н	Е
А	Л	П	Р	А	З	О	Ч
А	Р	Ь	К	К	О	П	О
Е	Ж	Н	И	Т	Ю	С	Б
Ю	О	С	Ф	О	Р	П	А
Р	Е	Д	А	Р	О	Н	Р

Головоломка

Найдите среди букв головоломки 24 слова, связанных с трудовым договором.

Слова располагаются как по горизонтали и вертикали, так и по диагонали.

В ответе из оставшихся букв сможете сложить важное положение Закона о трудовом договоре, а самые осведомленные смогут назвать также и статью закона.

Правильный ответ
 Трудовой договор можно
 изменить только по соглаше-
 нию сторон. Хорошо осведом-
 ленный читатель знает, что
 речь идет о статье 12 Закона
 о трудовом договоре.

ПРОВЕРЬТЕ СВОИ ЗНАНИЯ!

Проверьте свои знания, ответив на следующие вопросы ДА или НЕТ:

- 1) Является ли трудовой договор обязательно-правовым договором? ДА НЕТ
- 2) Является ли трудовой договор предпочтительно бессрочным? ДА НЕТ
- 3) Заключен ли трудовой договор, если он не подписан в письменной форме, но работник выполняет рабочие задания? ДА НЕТ
- 4) Имеет ли работник право отказаться от выполнения работы во время отпуска? ДА НЕТ
- 5) Является ли выполнение заказа обязательством, принятым по договору подряда? ДА НЕТ
- 6) Заказчик не имеет права руководить, устанавливать рабочее время и контролировать исполнителя заказа по договору подряда. Так ли это? ДА НЕТ
- 7) Имеет ли работник право на получение заработной платы, по меньшей мере, один раз в месяц при работе по трудовому договору? ДА НЕТ
- 8) Применяется ли испытательный срок также в том случае, если он не согласован в трудовом договоре? ДА НЕТ
- 9) Должен ли работодатель предупредить работника об отказе от трудового договора в чрезвычайном порядке? ДА НЕТ
- 10) Имеет ли работник право на оплачиваемое свободное время для поиска новой работы при отказе от трудового договора по причине сокращения? ДА НЕТ
- 11) Отвечает ли работодатель за обеспечение безопасной рабочей среды в отношениях по трудовому договору? ДА НЕТ
- 12) Запрещено ли сокращение беременной работницы, если речь не идет о банкротстве или ликвидации предприятия? ДА НЕТ
- 13) Обязан ли работник по желанию работодателя информировать его обо всех важных обстоятельствах, связанных с отношениями по трудовому договору, к которым работодатель имеет оправданный интерес? ДА НЕТ



ВОЗНИКЛИ ТРУДОВЫЕ ВОПРОСЫ?

ЗАГЛЯНИ на сайт Инспекции труда www.ti.ee
и портал Трудовая жизнь www.töbealu.ee

ПОЗВОНИ по инфотелефону юристу **640 6000**
по рабочим дням с 9 до 15

НАПИШИ юристу jurist@ti.ee



ISBN 978-9949-9495-3-3 (pdf, на рус. яз.)