



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Что нужно знать о трудовых отношениях

Галина Крейнтцберг
Юрист-консультант Инспекции труда
galina.kreintzberg@ti.ee

Где найти информацию?

Портал Tööelu : www.tööelu.ee

Страница Трудовой инспекции: www.ti.ee



Спроси в Трудовой инспекции (трудовые отношения/ о гигиене и безопасности):

Инфотелефон юриста **640 6000** (9.00-16.30)

Э-почта юриста (jurist@ti.ee)

Возможность прийти на прием

Консультации на предприятии

[Информацияhttp://www.ti.ee/est/organisatsioon-kontaktid/toeoeinspektsioon/tasuta-toeoeekeskonna-konsultandi-teenus/](http://www.ti.ee/est/organisatsioon-kontaktid/toeoeinspektsioon/tasuta-toeoeekeskonna-konsultandi-teenus/).



TÖÖINSPEKTSIOON

КАКОЙ ДОГОВОР Я ЗАКЛЮЧАЮ?

ДОГОВОР ПОРУЧЕНИЯ

на выступление, представительство

ДОГОВОР ПОДРЯДА

на строительство, уборку,
приготовление пищи

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

на производство работ, договором
регулируется трудовой процесс



Регистрация в регистре занятости должна быть произведена не позднее дня преступления к работе!

Важно знать



Работу не делают бесплатно волонтером, в качестве стажера или пробного дня!

добровольная работа - не связанных с основной деятельностью предпринимателя, а также не ориентирована на прибыль; услуга на рынке труда

пробный день – наблюдение за работой или услуга на рынке труда

практика – школьная практика или услуга на рынке труда

Хорошо функционирующее отношение основаны на разумной, доброй воли и учёт интересов другой стороны

Запомни!

До заключения договора, **ДОВЕРЯЙ НО ПРОВЕРЯЙ** информацию в регистре задолженностей, э-налоговый департамент, э-коммерческий регистр

Имей смелость спросить и вести переговоры!

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, перед началом работы; трудовой договор считается заключенным, даже если работник преступил к работе без письменного договора.

ПЕРЕД ПОДПИСАНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПРОЧТИ ЕГО ВНИМАТЕЛЬНО!

Условия трудового договоре (за исключением организации рабочего времени) может быть изменено только по соглашению сторон

Хорошо функционирующие отношения основаны на принципе разумного поведения, доброй воли и учета интересов другой стороны

Рабочие обязанности

- Рабочие обязанности должны быть прописаны в трудовом договоре или в приложении к договору должностной инструкции
- Описание рабочих обязанностей должно быть ясным и понятным
- Иные обязанности не прописанные в трудовом договоре/должностной инструкции?



Соглашение о вознаграждении

Политика выплаты вознаграждения должна быть однозначной и работник с ней ознакомлен

Работник вправе знать:

- Размер заработной платы
- Способ начисления(почасовая/сдельная)
- Способ оплаты(наличными/перечислением)
- День выплаты заработной платы (конкретная дата!)
- Уплачиваемые и удерживаемые работодателем налоги и платежи

У работника есть право требовать предоставления данных об исчисленном для него и выплаченному или подлежащему выплате вознаграждению за труд (лист по заработной плате)



Иные льготы

В договор должны быть включены другие льготы, если таковые имеются (например: компенсация за личный автомобиль, компенсацию за спорт и т. д.).

NB! Основание для чрезвычайного расторжения трудовых отношений может также основываться на изменении условий оплаты труда, что приводит к увеличению расходов для сотрудника (Таллиннский окружной суд 2-14-56309).

Минимальная ставка вознаграждения за труд

При работе по трудовому договору с полной рабочей занятостью зарплата должна соответствовать утвержденному Правительством Республики минимуму с 2018 года **2,97** евро в час или **500** евро в месяц.



Минимальный размер оплаты труда

Оклад – оплачивают несмотря на количество отработанных часов оговоренную заработную плату, но не менее минимальной ставки, введенной Правительством Республики

По часовой оплате – выплачивается независимо от отработанных часов за оговоренные часы работы, по крайней мере почасовую минимальную ставку

Пример: работнику работающему полное рабочее время и с договоренностью о почасовой оплате нужно в октябре 2018 года гарантировать по крайней мере оплату $23 \times 8 \times 2,97 = 546,48$ eurot.

Если вознаграждение работника состоит из основной и дополнительной платы, может ли основная оплата быть меньше минимальной заработной платы?

Да может. Если вознаграждение состоит из частей и работнику гарантирована минимальная оплата труда.

Кроме того, работодатель обязан оплатить:

- возмещение **ночной работы** с 22.00-06.00 1,25-кратном размере, если не было оговорено, что вознаграждение за труд включает вознаграждение за работу в ночное время или оплачиваемым свободным временем;
- **сверхурочную работу** оплачивают свободным временем в размере, равном времени сверхурочной работы, деньгами работодатель выплачивает работнику вознаграждение за труд в 1,5 размере;
- работа в **государственные праздник**, оплачивается в 2 кратном размере;
- вознаграждение за труд при непредставлении работы оплачивается средняя заработная плата.

В договоре нет не слова о испытательном сроке. Применяется испытательный срок или нет?

- Испытательный срок автоматически четыре месяца. В трудовом договоре можно договориться о неприменение или более коротком испытательном сроке.
- В случае срочного трудового договора на срок менее 8 месяцев испытательный срок составляет половину срока действия контракта.

**NB! Решение Таллиннского Окружного суда 2-13-3407 -
Действующее законодательство не предусматривает
возможности продления испытательного срока!**

Другие существенные условия

- Бессрочный / срочный - почему?
- Место работы - как можно точнее / командировки
- Суммирование рабочего времени (учетный период, рабочий план и время извещения о графике) - рабочее время которое в расчетный период делится неодинаково.
- Договор о материальной ответственности - должно быть в письменной форме; точно и понятно прописана (почему, где, время?); кто имеет доступ к собственности; финансовые пределы ответственности; разумная компенсация.

Рабочее время и время отдыха

- **Время отдыха в середине рабочего дня – 30 минут** через каждые 6 часов работы
- + из закона / анализа риска исходящие дополнительные перерывы
- **Ежедневное время отдыха – 11 часов подряд** за 24-часовой период
- **Еженедельное время отдыха – 2 дня подряд (48 часов)**



Организация рабочего времени является обязанностью работодателя. Работодатель может в одностороннем порядке изменить организацию рабочего времени (в первую очередь начало и окончание рабочего времени а также перерывы в течении рабочего времени).

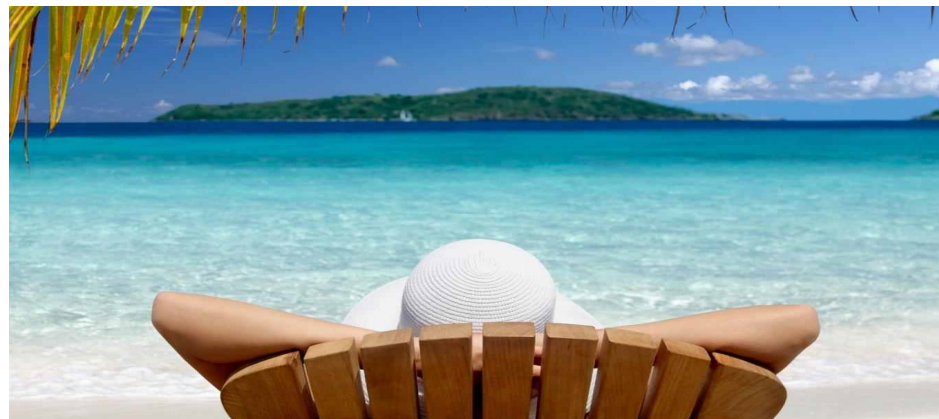
Рабочее время и время отдыха несовершеннолетних

	Разрешённое рабочее время ч/день (ЗТД § 43 ч 4, 4(1), 4(2))	Разрешённое рабочее время в 7 период (ЗТД § 43 ч 4, , 4(1), 4(2))	Период обязательного отдыха ч/ 24-часовой период(ЗТД § 51 ч 2)
7-12-летний	2 часов в течение учебного периода; 3 часов на каникулах	12 часов в течение учебного периода; 15 часов на каникулах	22 часов в течение учебного периода; 20 часов на каникулах
13-14-лет и обязанные посещать школу	2 часа (3 часа, если речь идет о лёгком труде*) в течение учебного периода; 7 часов на каникулах	12 часов в течение учебного периода; 35 часов на каникулах	21 часов в течение учебного периода; 15 часов на каникулах
15-17-лет и не обязанные посещать школу	8	40	14
ИСКЛЮЧЕНИЕ: 14-летний на практике	7	35	15
ИСКЛЮЧЕНИЕ: 15-17- летний на практике	8	40	14

NB! Соглашение не предусматривающее минимум 30 минут отдыха в течении 4,5 часов работы считается ничтожным. Внутридневные перерывы не включены в рабочее время ЗТД § 47 (3)

* Легкий труд в области культуры, искусства, спорта или рекламы

Основной отпуск



- основной отпуск работника составляет 28 календарных дней в году (не учитывая исключения).
- отпуск даётся за календарный год и должен использоваться в течении календарного года ЗТД § 68(1)
- работник может требовать отпуск, если он отработал шесть месяцев
- от отпуска нельзя отказаться, отпуск нельзя заменить денежной компенсацией или иным возмещением
- В основной отпуск не включается национальный праздник и государственные праздники ЗТД § 54 (3)
- о коллективном отпуске сообщать работнику при поступлении на работу

Календарный год начинается 1. января и заканчивается 31. декабря.

Учебный отпуск (1/2)

- работник имеет право получать учебный отпуск до 30 календарных дней в календарном году; для окончания учёбы даётся дополнительно 15 календарных дней.
- работодатель платит среднюю дневную заработную плату за 20 календарных дней
- У работника есть право получить неоплачиваемый отпуск для сдачи вступительных экзаменов.



Учебный отпуск (2/2)

- основанием для получения отпуска является справка из учебного заведения и заявление за 14 календарных дней;
- на уведомлении учебного заведения должна быть пометка о использовании академического отпуска ;
- учебный отпуск можно использовать учась за границей.

Оплата за учебный отпуск происходит на основании средней заработной платы, которая рассчитывается в каждом случае.

На основании чего работодатель может отказаться от предоставления учебного отпуска?

- Если работник не уведомляет за 14 календарных дней или не приносит справку из учебного заведения
- Если работник в академическом отпуске.
- **NB!** Если учебное заведение позволяет учащемуся в академический отпуск проходить обучение, работодатель не может отказать в использовании учебного отпуска.
- Если день или последующие дни учебного отпуска попадают на выходные дни работника

Кроме того, работодатель имеет право на прерывание учебного отпуска или отложить предоставление отпуска на основании ЗТД § 69(5) (необходимость).

Если работник нарушает обязательства и не соблюдает технику безопасности труда ?

Если работник не выполняет требования по техники безопасности или другие законные распоряжения, работника нужно известить о недостатках - предупреждение!

Штрафования ЗТД не предусматривает!

- У предупреждения есть смысл
- Форма предупреждения

ВВ! Опротестовать предупреждение нельзя!



Окончание трудового договора и прекращение трудового договора

Трудовой договор может быть расторгнут в письменно воспроизводимой форме (например электронная почта)

Устное или условное расторжение ничтожно!

-Запись в реестре занятости не прекращает трудовые отношения

Уведомление о расторжении является односторонним выражением желания и не нуждается в подписи противоположенной стороны.

Противная сторона должна получить заявление о расторжении, в противном случае оно не действительно (РК 3-2-1-151-11)

Договор не может быть расторгнут задним числом (РК 3-2-1-176-12)

Заявление забрать или изменить можно только по соглашению сторон

Прекратить трудовые отношения также можно по соглашению сторон на основании статьи § 79 (письменное соглашение!)

ОТПУСК ИЛИ БОЛЬНИЧНЫЙ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕПЯДСТВОМ ДЛЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УВЕДОМЛЕНИЯ О РАСТОРЖЕНИИ!

Основания для расторжение трудового договора со стороны работника

В обычном порядке ЗТД § 85 отказаться от трудового договора в обычном порядке может только работник, известив работодателя за 30 календарных дней.

Если договор расторгается в испытательный срок речь не идет о расторжении в обычном порядке!

Отказ в испытательный срок ЗТД § 86(1)

- Испытательный период не продлевается!

Решение Таллиннского Окружного суда 2-13 -3407 - В действующем законодательстве не предусматривается возможность продления испытательного срока!

- Период уведомления составляет 15 календарных дней

- если указано меньшее уведомление, компенсация на основании ЗТД § 100 (5)

- На основании письменного заявления

- Работодатель должен обосновать отказ

- Работник отказ обосновывать не должен

Цель испытательного срока это выяснить здоровье работника, знания, навыки, способности и личные черты соответствуют уровню который требуется для выполнения работы.

При наличии исключительных обстоятельств ЗТД § 91(2)

Существенное нарушение обязанностей работодателя:

- работодатель обращался с работником недостойно или угрожал ему или разрешал это делать другим работникам или третьим лицам (насилие на работе!)
- работодатель существенно просрочил выплату вознаграждения за труд
- продолжение работы связано с реальной опасностью для жизни, здоровья, нравственности или доброго имени работника
- или по иной веской причине (открытый список)



При наличии исключительных обстоятельств ЗТД § 91(3)

По причине, исходящей из личности работника:

- состояние здоровья (справка от врача!)
- семейным причинам
- или по иной веской причине (открытый список)

Работник может отказаться от трудового договора только **в течение разумного времени** после того, как он узнал или должен бы узнать о ставшем причиной отказа обстоятельстве.



Соответствие здоровья работника к выполняемой работе

- Оценка состояния здоровья может быть сделана как семейным врачом, специалистом и врачом гигиенистом.
- У работодателя есть право отправить работника к врачу гигиенисту для получения независимой оценки.
- У работника есть право требовать от работодателя на основании решения врача временного перевода или постоянной на другую работу или временное облегчение труда.



Отказ от трудового договора при наличии исключительных обстоятельств со стороны работодателя

По причине, исходящей из личности работника ЗТД § 88(1) п 1 и 2

уменьшение работоспособности из-за состояния здоровья

Уменьшение работоспособности предполагается, если состояние здоровья работника не позволяет выполнять трудовые задания в течение 4 месяцев (может быть суммировано)

NB! Применяется также, если у работодателя нет возможности предоставить работу по соответствующему состоянию здоровья работника!

долгое время не справлялся с выполнением трудовых заданий вследствие недостаточной квалификации, непригодности или неспособленности к рабочему месту, что не позволяет продолжать трудовые отношения (уменьшение работоспособности).

Предшествует предупреждение

Перед прекращением трудовых отношений работодатель обязан предложить иную работу (РК 3-2-1-152-11)

По причине нарушений со стороны работника ЗТД § 88(1) п 3-8

- нарушение трудовых отношений(также нарушение TTOS)
- находился на работе в состоянии опьянения
- совершил кражу, обман или иное деяние, которое стало причиной утраты доверия к нему со стороны работодателя
- вызвал недоверие третьего лица к работодателю
- виновно и в существенной мере причинил вред имуществу работодателя или создал опасность возникновения вреда
- нарушил обязанность хранения тайны или ограничения конкуренции

По экономической причине на основании ЗТД § 89

- работодатель более не имеет возможности предоставить работникам работу на оговоренных условиях;
- работа заканчивается, например, вследствие уменьшения объема производства/реорганизации труда, окончания деятельности работодателя или банкротства.

Перед сокращением работодатель обязан:

- предложить работникам другую работу, за исключением окончания деятельности работодателя и банкротства;
- при необходимости, обеспечить дополнительное обучение или изменить условия труда

Преимущественное право остаться на работе

- При сокращении учитывается принцип равного обращения.
- Преимущественное право остаться на работе:
 - у представителя работников
 - у родителя воспитывающего ребенка до 3 лет.
 - Сокращать нельзя беременных, находящихся в отпуске беременности и родам а также по уходу за ребенком за исключением ликвидации или банкротства.

СРОКИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ОБ ОТКАЗЕ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗТД § 97

- работодатель может отказаться от трудового договора с соблюдением сроков предупреждения;
- сроки предупреждения работника об отказе при наличии исключительных обстоятельств:
 - менее 1 рабочего года – не менее чем за 15 календарных дней;
 - от 1 до 5 рабочих лет – не менее чем за 30 календарных дней;
 - от 5 до 10 рабочих лет – не менее чем за 60 календарных дней;
 - 10 и более рабочих лет – не менее чем за 90 календарных дней.
- На основании ЗТД § 88 ч 1 без соблюдения срока предупреждения, если с учетом всех обстоятельств и интереса обеих сторон нельзя разумно требовать продолжения договора до завершения оговоренного срока или срока предупреждения (РК 3-2-1-172-14).;
- коллективным договором можно предусмотреть сроки предупреждения, отличающиеся от предусмотренных в части 2 настоящей статьи.

Окончание трудовых отношений



- Трудовой договор прекращается в заявлении указанный срок и работника „удерживать“ нельзя
- Выплата расчётных в последний день действия трудового договора (день расчёта)
- Запись в регистр занятости в течении 10 дней
- Опротестование отказа в течении 30 дней с момента получения отказа

NB! Обязанность предоставления больничного листа

Если возникает спор?

- Прежде всего спор должен быть решен по соглашению в том числе при участии работодателя и представителя работников
- Если соглашения не достигли, то трудовой спор возможно разрешить в комиссии по трудовым спорам или суде

ТРЕБОВАНИЯ И СРОКИ :

- признание прав вытекающих из трудовых отношений и защита нарушенных прав (признание трудовых отношений, компенсация за не отгулянный отпуск и т.д.) – можно предъявить в **течении 4 месяцев**;
- опротестование основания для расторжения – **30 календарных дней**;
- Требования по заработной плате – в течении **3 лет**.



РЕШЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО СУДА

- 3-2-1-52-14 – испытательный срок ЗТД § 86(1) ЗТД (отказ от трудового договора = цель испытательного срока, во время испытательного срока работодатель не должен обучать работника);
- 3-2-1-79-13 – при прекращении трудового договора на основании ЗТД § 107(2) должно быть указано возмещение;
- 3-2-1-21-14 – отказ от трудового договора электронным путем (э-письмо), не должен быть заверен цифровой подписью, вполне акцептируемо, если стороны ранее общались посредством э-письма;
- 3-2-1-152-11 – отказ от трудового договора по причине, исходящей от работника (обязанность работодателя предложить другую работу);
- 3-2-1-126-14 – если комиссия по трудовым спорам определит, что у работника не было основания отказаться от трудового договора по исключительным причинам и постановит, что договор прекращен на основании ЗТД § 85(4), то у работодателя нет основания требовать от работника возмещения на основании ЗТД § 100(5).
- 3-2-1-187-15 – работодатель не может расторгнуть трудовой договор на основании ЗТД § 88(1) заранее не предупредив работника.



TÖÖINSPEKTSIOON

Спасибо за внимание!
Вопросы?