



TÖÖINSPEKTSIOON

Предпочитайте трудоустройство по договору



Автор: Алев, Кайа

Редактор: Луиса

Дизайн, типография: Agentuur La Ecwador OÜ

Фото: stock.adobe.com

3-е, дополненное издание

©, Инспекция труда, 2017

ISBN 978-9949-592-65-4 (trükis)

ISBN 978-9949-592-66-1 (pdf)

ISBN 978-9949-592-67-8 (epub)

ISBN 978-9949-592-65-4



9 789949 592654

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

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.), он 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. Если же, например, 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, налицо договор подряда.

Закон о трудовом договоре

Все принятые в Эстонской Республике законы и другие правовые акты можно найти на странице в интернете www.riigiteataja.ee.

Трудовой договор дает работнику большие права и лучшую правовую защиту по сравнению с другими обязательственно-правовыми договорами. Они по умолчанию применяются только в случае трудового договора и не требуются по закону в других обязательственно-правовых договорах, а только по договоренности.

Работайте по трудовому договору!

Трудовой договор

- В общем случае является бессрчным,
- Работник подчиняется руководству и контролю работодателя,
- Зарботная плата имеет минимальную ставку,
- Есть ежемесячный день выплаты заработной платы,
- За рабочую среду отвечает работодатель,
- Есть право на отпуск и отпускные,
- Существуют 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 в случае, если с платы или плат за услугу социальный налог платится в общей сложности за один месяц как минимум в размере минимального обязательства по социальному налогу.



ПОЧЕМУ ДЛЯ РАБОТНИКА ПОЛЕЗНО ЗАКЛЮЧИТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

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. 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 470 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, составила всего 100 евро, хотя Роберт потратил на достижение результата целый календарный месяц.

Перерыв в течение рабочего дня для приема пищи и отдыха.

При работе в течение шести часов предусмотрен непрерывный перерыв продолжительностью не менее 30 минут (обеденный перерыв), который не засчитывается в рабочее время. 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.

Если рабочее время выпадает на ночное время (22.00 – 6.00), работодатель платит за работу в ночное время заработную плату в 1,25-кратном размере, если не оговорено, что заработная плата включает в себя вознаграждение за работу в ночное время.

За выполняемую в государственный праздник работу работодатель платит заработную плату в 2-кратном размере.

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 отношениях 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. Обязательный контроль состояния здоровья ему как подрядчику не предусмотрен. 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 у работника с частичной или недостаточной трудоспособностью 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. Заключивший 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 самого работника или зависит от него, но возникает непреднамеренно, а не по тяжкой небрежности (например, если заболел ребенок в детском саду и его нужно отвезти домой либо если в доме произошла авария с водоснабжением).

Предусмотренные законом обстоятельства в случае трудового договора

Предпочтителен 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 (в случае суммирования рабочего времени – 36 часов). **Ограничения в работе несовершеннолетних.**

Для заключения трудового договора с несовершеннолетним работником требуется согласие его законного представителя (родителя). 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, 16-летний Мартин, во время летних каникул работает на основании трудового договора продавцом мороженого в расположенном недалеко от дома кафе. 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.

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

Работодатель обязан предуведомить 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 предуведомляет об этом работодателя по меньшей мере за 30 календарных дней.

Работник может отказаться от трудового договора в чрезвычайном по-



рядке 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 имеет работник, который 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 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 касается 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 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 (и 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 в согласованное 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 срока 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 для выполнения рабочих заданий сотрудничать с другими работниками.

Командная работа важна в рабочих процессах и часто неизбежна, и работнику следует это учитывать.

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 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 – 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 следует возмещать, но и за произведенный брак отвечает причинивший его 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.

СОПУТСТВУЮЩИЕ ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Больничная касса Эстонии

Действие медицинского страхования можно проверить в государственном портале www.eesti.ee или по инфотелефону Больничной кассы (+372) 669 6630.

Работа по трудовому договору

Право на медицинское страхование имеется у работника, работающего на основании трудового договора сроком более одного месяца или на основании бессрочного трудового договора.

Полученные от работодателей данные для страхования работников и приостановки или окончания страхования Налогово-таможенный департамент передает из регистра работы Больничной кассе.



Медицинское страхование работника начинает действовать с даты начала работы, внесенной в регистр работы, по прошествии 14-дневного времени ожидания. Если дата начала работы, внесенная в регистр работы, попадает в период действующего медицинского страхования, то медицинское страхование продолжает действовать на новых основаниях непрерывно. Начало работы работодатель должен зарегистрировать в регистре работы не позднее момента начала работы. Медицинское страхование зарегистрированных работниками лиц заканчивается по прошествии двух месяцев со дня занесения окончания работы в регистр работы. Если работодатель не оформил для человека медицинское страхование и по этой причине человек не получил медицинскую услугу или возмещение, ущерб должен покрыть работодатель.



Работа по договору подряда и договору поручения

С 1 января 2016 г. вступают в силу изменения в положениях Закона о здравоохранении, которые регулируют условия страховой защиты члена органа руководства и контроля юридического лица, а также лица, получающего заработную плату и плату за услуги на основании обязательственно-правового договора (ОПД).

Для них действует новая система медицинского страхования, согласно которой начало и остановка страховой защиты связаны с подачей декларации о подоходном и социальном налоге, обязательной накопительной пенсии и страхового взноса по безработице (TSD) Налогово-таможенному департаменту, причем для получения страховой защиты социальный налог за лицо должен быть задекларирован за один месяц как минимум в расчете установленной в бюджетном году государственным бюджетом месячной ставки. Страховая защита получается в случае работы по одному или нескольким договорам ОПД, пребывания членом одного или нескольких органов управления и контроля юридического лица, если задекларирован минимум социального налога.

Страховая защита возникает после подачи TSD и останавливается, если к подаче следующей декларации не выполнено минимальное обязательство по социальному налогу. В случае вышеупомянутого вида страхования больше не применяется 14-дневный срок ожидания и 2-месячный гарантийный срок, как в случае работающих по трудовому договору работников. Страховая защита не останавливается во время, когда у лица есть право получать возмещение по временной нетрудоспособности (например, пособие по болезни, пособие по беременности и родам и т.д.).

Работодатель обязан задекларировать социальный налог на TSD к 10 числу следующего выплата месяца. Если необходимые для возникновения страховой защиты документы своевременно не представлены и у ходатайствующего о страховой защите лица в случае своевременной подачи возникло бы право получить возмещение по медицинскому страхованию, то причиненный ущерб за неполученное возмещение по медицинскому страхованию ходатайствующему о страховой защите лицу должен возмещать нарушивший обязательство.

Дополнительная информация на сайте Больничной кассы Эстонии www.haigekassa.ee

Инфотелефон: (+372) 669 6630 (Пн – Пт 8.30 – 16.30).

Эл. почта: info@haigekassa.ee

Налогово-таможенный департамент

Все физические и юридические лица, предоставляющие работу, должны зарегистрировать своих работников в Регистре работы. Зарегистрировать следует всех физических лиц, в связи с работой которых в Эстонии возникает обязанность налогообложения, независимо от формы договора и срока его действия. В виде исключения в Регистр работы следует вносить сведения о лицах, работающих в коммерческих объединениях и у предпринимателя-физического лица на добровольной основе.

Работу следует зарегистрировать не позднее чем к моменту поступления на работу выполняющего работу лица. Это означает, что лицо можно зарегистрировать в тот же самый день, но оно обязательно должно быть зарегистрировано к моменту начала работы.

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 предпринимателя-физического лица (ПФЛ) 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. Исключение составляют случаи, когда получателем выплаты является физическое лицо, внесенное в Коммерческий регистр в качестве ПФЛ.

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 отношениях 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. При этом физическое лицо обязано уплатить социальный налог и взносы (взнос по страхованию от безработицы, взнос по накопительной пенсии) с вознаграждения за труд или с вознаграждения за оказание услуги, полученного на основании другого обязательственно-правового договора.

Подробная информация об исчислении налогов, связанных с регистрацией работы и с выплатой вознаграждения, доступна на домашней странице налогового управляющего www.emta.ee.

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.

Работник может проверить, зарегистрирована ли его работа, задеклари-



рованы ли сделанные ему выплаты и уплачены ли налоги. Регистрацию своей работы, а также декларирование и уплату выплат можно проверить в рубрике e-maksuamet/e-toll сайта Налогово-таможенного департамента. Для этого нужно войти в качестве частного клиента и выбрать вкладку «Работа и выплаты».

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 или по электронной почте vihje@emta.ee.

При передаче сообщения о нарушении рекомендуется предоставить максимальную и точную информацию по конкретному случаю. Чем подробнее 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 сайте Налогово-таможенного департамента www.emta.ee и по инфотелефону 1811

Эстонская касса по безработице

Для работника

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.

Для работодателя

Пособие за несовершеннолетнего работника

Для того чтобы повысить возможности работы для несовершеннолетних и помочь им приобрести трудовые навыки и опыт работы, касса по безработице выплачивает работодателям, у которых работают несовершеннолетние, пособие.

Пособие может получить работодатель, который предлагает работу молодым людям в возрасте 13-16 лет. Пособие выплачивается в первый квартал текущего календарного года задним числом за предыдущий календарный год.

Пособие выплачивается, если работодатель в течение предыдущего календарного года выплатил 13-16 летним работникам брутто-зарплату в размере не менее 1000 евро, в виде исключения в 2017 году учитывается выплаченная брутто-зарплата за второе полугодие, т.е. в период 01.06.2017–31.12.2017 в размере не менее 583 евро.

Размер пособия рассчитывается на каждого 13-16-летнего работника и составляет 30% от его брутто-зарплаты за предыдущий календарный год. Работодатель может ходатайствовать о пособии за молодого работника, который работал как на основании трудового договора, так и на основании иного обязательственно-правового договора (напр. договора подряда или поручения). Основанием для расчёта пособия являются выплаты за молодого работника, задекларированные в Налогово-таможенном департаменте и с которых удержаны страховые взносы по безработице. Ходатайство можно подавать с первого января 2018 года.

Дополнительная информация

на сайте Эстонской кассы по безработице www.tootukassa.ee
и по инфотелефону 15 501



Департамент социального страхования

Для работника

Работодатель платит социальный налог за работника, работающего на основании трудового договора. От уплаченного налога зависит выплачиваемое в настоящее время работнику родительское возмещение и выплачиваемая ему в будущем пенсия. Уплаченный социальный налог, накопившийся стаж пенсионного страхования и годовые коэффициенты каждый человек может проверить на государственном портале www.eesti.ee в рубрике Услуги/Гражданину/Семья/Данные из регистра пенсионного страхования.

Для работодателя

Со стороны государства работодателю возмещаются следующие выплаты работнику, работающему на основании трудового договора:

- отпускные работнику с частичной или недостаточной работоспособностью за превышающую 28 календарных дней часть основного отпуска;
- отпускные работнику, получающему пенсию по нетрудоспособности или народную пенсию, на основании нетрудоспособности, за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней основного отпуска,
- отпускные по отцовскому отпуску (за период до 10 дней),
- плата за отпуск по уходу за ребенком с недостатками,
- отпускные по отпуску по уходу за ребенком (за период до 6 дней).

Дополнительная информация

на сайте Департамента социального страхования www.sotsiaalkindlustusamet.ee и по инфотелефону 16 106 (Пн – Пт 9.00 – 17.00)
При звонке из-за границы тел. +372 612 1360

Вопросник

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

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

Правильные ответы

На все вопросы следует ответить утвердительно. Если среди ответов есть хотя бы один отрицательный, перечитайте информационный материал еще раз!



Возникли трудовые
вопросы?

**Инспекция труда
знает ответы!**

ЗАГЛЯНИТЕ

на сайт Инспекции труда
www.ti.ee и на портал
«Трудовая жизнь» **www.tooelu.ee**

ПОЗВОНИТЕ

по инфотелефону **640 6000**

ИСПОЛЬЗУЙТЕ

клиентский портал **eti.ti.ee**

НАПИШИТЕ

jurist@ti.ee

ПРИГЛАСИТЕ

на предприятие
консультанта по рабочей
среде **ti@ti.ee**



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU
www.tööelu.ee