



TÖÖINSPEKTSIOON



Разрешение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам



Авторы: Кайре Саареп, Элина Соометс
Перевод: Tehnilise Tõlke Keskus
Дизайн, типография: Vali Press
Фото: pixabay.com

©, Инспекция труда, 2018

ISBN 978-9949-592-98-2
ISBN 978-9949-592-99-9 (pdf)
ISBN 978-9949-646-00-5 (epub)

Разрешение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ВИДЫ ПРОИЗВОДСТВА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	5
Обычное производство	5
Письменное производство	5
Примирительное производство	6
ПОДАЧА ЗАЯВЛЕНИЯ В КОМИССИЮ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	8
Куда можно подать свое заявление по трудовому спору?	8
Требования, предъявляемые к заявлению	9
Сроки подачи заявления	10
Список требований	11
Примерный перечень возможных требований работника	11
Примерный перечень возможных требований работодателя	19
Описание обстоятельств, являющихся основанием требования	20
Доказательства	21
Приложение документов к заявлению	22
Привлечение свидетелей	23
Вещественное доказательство и осмотр	23
Прием заявления в производство	24
Отказ от приема заявления	24
ОБЪЕДИНЕНИЕ ЗАЯВЛЕНИЙ И РАЗДЕЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ	25
ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ВСТРЕЧНЫХ ТРЕБОВАНИЙ	26
ОТВОД ЧЛЕНОВ КОМИССИИ И ПОДАЧА ЗАЯВЛЕНИЯ ОБ ОТВОДЕ	27
ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВА	28
ЗАСЕДАНИЕ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	29
Подготовка заседания	29
Проведение заседания	29
КОМПРОМИСС или заключение соглашения с другой стороной	30
Завершение заседания	31
РЕШЕНИЕ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	32
Вынесение решения	32
Обращение в суд	33
Вступление решения в силу и исполнение	34
Незамедлительное исполнение решения	34
Опубликование вступивших в силу решений	35
Занесение решения в регистр работы	35
Avaldus Tööinspektsiooni töövaidluskomisjonile	36
Приложение 1. Важные в трудовом споре правовые акты	40
Принятые на основании Закона о трудовом договоре постановления	40

ВВЕДЕНИЕ

Данная брошюра рассматривает разрешение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам является внесудебным органом при Инспекции труда. Комиссия по трудовым спорам существует уже более 20 лет. Комиссия создана для разрешения трудовых споров в порядке упрощенного производства, и потому имеет преимущество перед судебным производством.

Для устранения, возникшего в трудовых отношениях разногласия разумно попытаться сначала разрешать его в порядке взаимного соглашения, по договоренности работника и работодателя, исходя из принципа доброй воли и разумности. При необходимости спор можно разрешить при посредничестве представителя работников. Однако если стороны находят, что спор по взаимному согласию разрешить невозможно, или если договоренности не удаётся достичь, то можно обратиться к органу по трудовым спорам. В Эстонии имеется два органа по трудовым спорам: комиссия по трудовым спорам и суд. В суд свое требование можно подать сразу, не используя своего права обращения в комиссию по трудовым спорам. Подача заявления одновременно как в комиссию по трудовым спорам, так и в суд не допускается. Следует выбрать, подать ли заявление в комиссию по трудовым спорам или же иск в суд. Разрешение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регулируется Законом о разрешении трудовых споров. Суд же руководствуется в дополнение к этому Гражданским процессуальным кодексом, что позволяет разрешать более сложные и объемные по времени споры, при этом права участников производства защищены шире и более специфически.

Не смотря на то, что в комиссию по трудовым спорам можно обратиться для установления трудовых отношений, требования о возмещении недополученной заработной платы, оспаривания срочного прекращения трудового договора или с требованием осуществления окончательного расчета, главной причиной возникновения споров являются деньги. Это означает, что на протяжении многих лет большинство заявлений поданных комиссии по трудовым спорам работниками касались недополученной заработной платы или осуществления окончательного расчета, а на первом месте в заявлениях работодателей стоит требование о возмещении ущерба причиненного работником.

Комиссия по трудовым спорам не занимается разрешением споров, возникающих на основании других договоров, таких как договор подряда, договор поручения или иной обязательственно-правовой договор. Однако если заключен обязательственно-правовой договор, но по существу имеется дело с трудовыми отношениями, то можно потребовать от комиссии по трудовым спорам установления трудовых отношений и связанных с трудовыми отношениями прав и гарантий.

Комиссия по трудовым спорам состоит из трех членов: председатель комиссии, представитель работников и представитель работодателей. Своего представителя в комиссию по трудовым спорам представляют как объединения ведомственных и профессиональных союзов работников, так и центральные союзы работодателей. В общем случае комиссия по трудовым спорам выносит решение в составе трех членов, но в определенных ситуациях,

например в письменном производстве, возможно единоличное решение председателя комиссии по трудовым спорам.

Для участия в производстве по трудовому спору можно ходатайствовать о государственной правовой помощи, с условиями ходатайства можно ознакомиться на сайте: <http://www.riigioigusabi.ee/>.



ВИДЫ ПРОИЗВОДСТВА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

В комиссии по трудовым спорам можно рассматривать дело:

- в порядке т.н. обычного производства
- письменного производства
- примирительного производства

Обычное производство

Обычное производство – это любое производство по трудовому спору в комиссии по трудовым спорам, которое не является ни письменным, ни примирительным производством. В ходе обычного производства разрешением дела по трудовому спору занимается комиссия по трудовым спорам в составе трех членов, и заявление рассматривается на заседании.

Письменное производство

Письменное производство возможно в двух случаях.

Во-первых, если лицо, в отношении которого выставлено требование, признает его письменно в полном объеме. В таком случае в деле отсутствует спор по существу и отсутствует необходимость разрешения дела по трудовому спору на заседании. Если выяснится, что противная сторона признаёт требование, то председатель комиссии по трудовым спорам имеет право удовлетворить требование единолично постановлением.

Во-вторых, если речь идет о письменном производстве по денежным требованиям. Председатель комиссии по трудовым спорам может тогда также в порядке письменного производства единолично по своей инициативе провести производство по заявлению с денежным требованием. В заявлении можно отметить, что трудовой спор желают разрешить в порядке письменного производства. Требования следует в общем случае представить в суммах брутто. При рассмотрении дела в порядке письменного производства председатель выносит постановлением решение о времени оглашения решения, сроках представления дополнительных заявлений и доказательств и сообщает о них сторонам. В письменном производстве по денежным требованиям председатель имеет все же возможность созвать заседание, если по оценке председателя личная явка сторон неизбежна для разъяснения обстоятельств, являющихся основанием для заявления. Заседание созывается и в том случае, если сторона желает, чтобы ее заслушали. Если одна из сторон не согласна с письменным производством, дело по трудовому спору рассматривается на заседании. Заявителю важно знать, что и в письменном производстве заявленные требования можно дополнять или от них можно частично или полностью отказаться. Председатель комиссии по трудовым спорам выносит соответствующее решение единолично.

Примирительное производство

Примирительное производство – это упрощенное разрешение дела по трудовому спору при посредничестве председателя комиссии по трудовым спорам. Примирительное производство не является публичным, это означает, что в этом производстве кроме спорящих сторон и их представителей никто не участвует. Примирительное производство можно начать и в процессе обычного производства до вынесения решения по делу о трудовом споре. Примирительное производство опирается на добровольность сторон, это означает, что обе стороны должны быть согласны с примирением. В ходе производства председатель комиссии по трудовым спорам единолично в качестве примирителя поддерживает общение участников примирения. Целью примирения является предоставление сторонам помощи в нахождении решения в вопросе спора путем достижения консенсуса. Процесс примирения менее формальный. Примиритель старается активно рассматривать не только юридические проблемы, но и все сопутствующие, важные для сторон обстоятельства. Стороны пытаются достичь и эмоционального удовлетворения, так, например, результатом примирения может быть и то, что одна из сторон извинится перед другой за свое поведение. Председатель, который в производстве независим и беспристрастен, участвует в процессе в качестве активного слушателя, может направлять стороны к примирению, внося при необходимости предложения по прекращению конфликта на конкретных условиях. Он может самостоятельно составить проект мирового соглашения. Однако примиритель не может выходить за рамки компетенции комиссии по трудовым спорам, это означает, что он может мирить только в случае споров, вытекающих из трудовых отношений.

По времени примирительное производство еще быстрее, потому что производство длится всего 10 рабочих дней со дня принятия решения о принятии заявления в производство. Без государственной пошлины можно при желании привлечь к производству и своего представителя.

Для возбуждения примирительного производства следует подать такое же заявление, как в обычном производстве. В заявлении следует отметить желание о применении примирительного производства и представить соглашение, которое подтверждает, что и вторая сторона согласна с примирительным производством. При принятии в производство извешаются обе стороны, им дается возможность выразить свои точки зрения, представить со своей стороны предложения по разрешению спора, ходатайствовать о сборе доказательств. Примиритель общается с участниками примирительного производства вместе или с каждым по отдельности. Стороны могут сами делать друг другу предложения по разрешению ситуации, но и примиритель может на основании обстоятельств примирения и хода примирительного производства сделать сторонам свое предложение по разрешению спора.

Производство заканчивается или достижением мирового соглашения, прерыванием, или если соглашения не достигается в течение 10 рабочих дней, провалом примирительного производства. В случае провала производства заявитель может решить, желает ли он продолжить трудовой спор. Если трудовой спор начался в комиссии по трудовым спорам сразу примирительным производством, которое оказалось нерезультативным, имеется возможность продолжить спор в порядке обычного производства. Если примирительное производство началось в процессе обычного производства в комиссии по трудовым спорам, то при



прерывании или провале примирения имеется возможность обратиться со своим требованием в суд.

Истечение срока представления требований, приведенных в заявлении, приостанавливается до конца согласованного примирительного производства. Соглашение, утвержденное председателем комиссии по трудовым спорам, обязательно для исполнения сторонами. Соглашение исполняется в течение 30 дней, если в соглашении не назначен другой срок. Если соглашение не будет исполнено в срок, противная сторона может обратиться к судебному исполнителю для возбуждения исполнительного производства.

Достигнутое мировое соглашение невозможно оспорить в суде, как обычное решение комиссии по трудовым спорам. Судебный спор можно инициировать исключительно в случае, если примирительный орган существенно нарушил нормы примирительного производства и это нарушение повлияло или могло повлиять на содержание примирения.

ПОДАЧА ЗАЯВЛЕНИЯ В КОМИССИЮ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

До представления своего требования или своих требований в комиссию по трудовым спорам, спокойно обдумайте:

- насколько велика вероятность удовлетворения вашего требования, для этого оцените и подходящие доказательства, а также какие доказательства нужны вам для подтверждения ваших требований;
- какие расходы (в т. ч. правовая помощь, расходы на проезд), затраты времени и душевное напряжение могут сопутствовать трудовому спору;
- возможно ли разрешение спора соглашением сторон;
- каковы сроки давности подачи требований.

Если решение принято взвешенно, вероятность достижения своей цели выше.

Перед подачей заявления разумно спросить совета у компетентного юриста. Можно позвонить юристу Инспекции труда по инфотелефону 640 6000 или прийти на прием к консультирующему юристу, которые принимают по всей Эстонии. Консультации юристов-консультантов бесплатны.

ВНИМАНИЕ! Чиновники Инспекции труда не составляют в порядке правовой помощи заявлений в комиссию по трудовым спорам, а только разъясняют вытекающие из закона права и обязанности, а также правила производства по трудовому спору.

До подачи заявления, до истечения срока давности, имеется возможность выяснить свои права и обязанности. Обратит внимание противоположной стороны на неисполнение обязанности, провести переговоры для достижения возможного решения, а также дать по возможности противной стороне дополнительное время на исполнение обязанности.

Кроме того, стоит знать и о том, что заявитель после принятия в комиссии по трудовым спорам заявления в производство может ходатайствовать о дополнении или исправлении утверждений, представленных в заявлении без изменения основных обстоятельств, являющихся основанием заявления. Заявление можно забрать без согласия противной стороны до принятия заявления в производство. С согласия противной стороны заявление можно забрать до вступления в силу решения комиссии по трудовым спорам. Возврат заявления должен быть основательно взвешен, поскольку заявитель не сможет в таком случае обратиться с тем же самым требованием вновь в комиссию по трудовым спорам, однако это не исключает обращения в суд.

Куда можно подать свое заявление по трудовому спору?

Работник может подать заявление в комиссию по трудовым спорам по месту своего жительства или своей работы или месту нахождения или месту жительства работодателя. Выбор делает работник сам. Работодатель может подать заявление по своему выбору в комиссию по трудовым спорам по месту жительства или работы работника. Заявление для

разрешения коллективного трудового конфликта подается в комиссию по трудовым спорам по месту нахождения или жительства работодателя или в комиссию по трудовым спорам по месту нахождения союза работодателей или центрального союза работодателей.

Кроме того, у сторон имеется возможность заранее договориться в форме, позволяющей письменное воспроизведение (например, по электронной почте), в каком регионе будет рассматриваться дело по трудовому спору. При этом стороны-участники не смогут выбрать для разрешения спора конкретного председателя комиссии по трудовым спорам. При распределении дел по трудовым спорам исходят из регионов обслуживания комиссий по трудовым спорам, а также из внутреннего трудового распорядка.

При выборе комиссии по трудовым спорам рекомендуется для более точного определения места работы пересмотреть письменный документ трудового договора. Местом нахождения работодателя считается в общем случае юридический адрес коммерческого объединения работодателя, доступный в информационной системе коммерческого регистра по интернет-адресу <https://ariregister.rik.ee>. Местонахождение и контактные данные комиссий по трудовым спорам имеются на сайте Инспекции по труду www.ti.ee.

При поступлении заявления проверяют подведомственность дела по трудовому спору. Если заявление не подведомственно данной комиссии по трудовым спорам, то оно пересылается в комиссию, в подчиненности которой оно находится. Об этом извещается и заявитель. Если заявление содержит значительные недостатки, например, не указано наименование другой стороны трудовых отношений или отсутствуют необходимые дополнительные документы, отправитель извещается постановлением о необходимости устранить недостатки.

Требования, предъявляемые к заявлению

В комиссию по трудовым спорам можно обратиться лично или через представителя. Заявление вместе с приложениями можно представить на бумаге с собственноручной подписью или в электронном виде. Если заявление посылается на адрес электронной почты комиссии по трудовым спорам в электронном виде, оно подписывается электронной цифровой подписью и к нему прилагаются необходимые документы. Заявление может быть подписано представителем только в том случае, если к заявлению прилагается удостоверяющий право представительства документ, т. е. доверенность.

В заявлении следует прежде всего указать:

- подведомственность дела о трудовом споре, т. е. в каком регионе желают разрешения дела;
- имя, личный или регистрационный код, место жительства или местонахождение и контактные данные (номер телефона, адрес электронной почты) подателя заявления;
- имя лица, к которому предъявляется требование, его личный или регистрационный код, место жительства или местонахождение и контактные данные (номер телефона, адрес электронной почты);
- ясно сформулированное требование заявителя, в случае денежного требования его указывают в сумме брутто;

- обстоятельства, являющиеся основанием требования обосновывается;
- доказательства, подтверждающие обстоятельства, являющиеся основанием требования, с конкретными ссылками, какое обстоятельство каким доказательством желают обосновать;
- согласна ли сторона с письменным производством по делу или желает рассмотрения дела на заседании;
- подтверждение наличия соглашения сторон, если они желают рассмотрения дела в договоренной комиссии по трудовым спорам;

ВНИМАНИЕ! Заявление следует непременно скрепить собственноручной или электронной цифровой подписью.

В случае денежного требования следует обосновать его размер, при этом для обращения в комиссию по трудовым спорам не существует его предельной суммы.

Сроки подачи заявления

Заявление следует подать в орган по трудовым спорам в течение конкретного срока. Сроки давности предъявления требований устанавливаются Законом о трудовом договоре:

- Для признания вытекающих из трудовых отношений прав и защиты нарушенных прав устанавливается срок подачи требования в орган по трудовым спорам четыре месяца со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своих прав.
- В качестве исключения срок предъявления требования по оспариванию отказа от трудового договора составляет 30 календарных дней со дня получения заявления об отказе от договора, а не со дня прекращения трудового договора. Срок установлен как для работника, так и для работодателя.
- Срок предъявления требования о выплате задолженности по заработной плате составляет три года со дня возникновения требования. Заработная плата становится подлежащей взысканию в день выплаты заработной платы.
- Предъявляемое работнику требование о возмещении причиненного работодателю ущерба истекает по прошествии 12 месяцев с того дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о возникновении ущерба и о лице, обязанном его возместить, но не позднее чем через три года после возникновения ущерба.

При определении сроков исходят из принципа, что срок начинает отсчитываться со дня, следующего за днем события, например, в случае требования об уплате заработной платы – со дня, следующего за днем выплаты заработной платы. Срок истекает в последний день истечения срока.

Пример. Работник получает от работодателя заявление об отказе от договора 1 марта, согласно которому трудовые отношения прекращаются 31 марта. Работник может оспорить это в органе по трудовым спорам в течение 30 календарных дней со дня получения заявления. Срок оспаривания начинает отсчитываться со следующего календарного дня, т. е. со 2 марта, и последним днем, когда работник еще имеет право его оспорить, является 31 марта. Обстоятельство, что трудовой договор прекращается 31 марта, не имеет значения для хода срока обжалования.



Список требований

Примерный перечень возможных требований работника

- **Требование об установлении трудовых отношений и требование о внесении соответствующей записи в регистр работы.** Установления трудовых отношений можно требовать в ситуации, когда у работника отсутствует письменный трудовой договор, например, в случае трудовых отношений на основании устной договоренности, или в ситуации, когда заключен обязательственно-правовой договор (например, договор поручения или подряда), но содержание работы соответствует отношениям на основании трудового договора.
- **Требование о выплате заработной платы, в т. ч.**
 - требование о выплате вознаграждения, выплачиваемого по результатам хозяйственной деятельности и от совершенных сделок
 - требование о выплате вознаграждения за работу в ночное время
 - требование о выплате вознаграждения за работу в государственные праздники
 - требование о выплате вознаграждения за сверхурочную работу
 - требование о выплате заработной платы за время, когда работодатель не обеспечивал работой трудоспособного и готового к выполнению работы работника

Невыплаченную заработную плату, в т. ч. различные части заработной платы, можно требовать в ситуации, когда работник заработал заработную плату, но работодатель не выплатил согласованную заработную плату и/или следующее из закона вознаграждение, например за сверхурочную работу.

Пример. Работник был принят на работу в предприятии на должность по обслуживанию клиентов на основании договора поручения. Его рабочими заданиями было обслуживание клиентов. Договоренность была о рабочей нагрузке по расчетному графику 40 часов в неделю (полное рабочее время). Рабочие задания раздавал старший смены, который был его непосредственным начальником. Старший смены составлял графики работы, на основании которых работник ходил на работу. В некоторые месяцы работнику на основании графика назначалось больше рабочих часов, чем предусматривает полное рабочее время. В последние месяцы работодатель не мог обеспечить работника работой в согласованном объеме, рабочих часов было только 50-60 в месяц. Работник обратился письменно к работодателю с просьбой обеспечить его работой в объеме полного рабочего времени. Заработную плату выплачивали на основании почасовой ставки однократно за отработанные рабочие часы. Дополнительное вознаграждение за работу в ночное время и в государственные праздники, а также за сверхурочную работу и недоработку не выплачивалось.

Работник обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием об установлении трудовых отношений, поскольку договор поручения заключается для оказания услуги, но работник нашел, что в действительности он выполнял работу на основании трудового договора. Кроме того, работник потребовал выплаты вознаграждения за сверхурочную работу, работу в государственные праздники и ночное время и вознаграждение за время, когда работодатель не обеспечивал его работой, но работник был готов ее выполнять.

Комиссия по трудовым спорам установила трудовые отношения на основании трудового договора, поскольку работа отвечала признакам работы на основании трудового договора – подчинение правилам внутреннего рабочего распорядка предприятия и распоряжениям работодателя, работа в помещениях работодателя и средствами труда работодателя, работа на основании графика. Исходя из этого работник также имеет право на вытекающие из трудовых отношений права. Рабочими графиками и перепиской было доказано, что работник выполнял сверхурочную работу, работал в ночное время и в государственные праздники, а также был готов выполнять работу в согласованном объеме, но работодатель не предоставлял такой возможности. Комиссия по трудовым спорам взыскала в пользу работника заработную плату за сверхурочную работу, за работу в ночное время и в государственные праздники. Кроме того, взыскала в пользу работника заработную плату за время, когда работодатель не обеспечивал работника работой.

- **Требование о выплате вознаграждения за время дежурства**

Работник и работодатель могут договориться, что работник доступен работодателю для выполнения рабочих заданий вне рабочего времени, т. е. о времени дежурства. О времени дежурства нельзя договориться таким образом, что работник доступен работодателю все время, он может быть доступен только в определенное время, учитывая требования к рабочему времени и времени отдыха. Вознаграждение за время дежурства должно быть минимально 1/10 от заработной платы работника.

- **Требование о предоставлении блага или выплате возмещения**

В процессе трудовых отношений работник и работодатель могут договориться о материальной ответственности. За **договоренность о материальной ответственности** работодатель выплачивает с учетом верхнего предела ответственности ежемесячную компенсацию разумного размера. По договоренности имеется возможность после прекращения трудовых отношений наложить **ограничение конкуренции**, согласно которому работник берет на себя обязательство не работать у конкурентов работодателя и не действовать в качестве его конкурента. После прекращения трудовых отношений работодатель выплачивает ежемесячную компенсацию разумного размера. Договоренности можно заключать и в части благ, предоставления которых закон не требует, но которые при наличии договоренности обязательны к исполнению, например, компенсация за автомобиль, предоставление дополнительного отпуска и т. д.

- **Требование о компенсации расходов на служебную командировку**

В случае нахождения в служебной командировке следует оплачивать сопутствующие служебной командировке расходы, а в случае заграничной командировки – еще и суточные.

- **Требование о выплате пособия по болезни**

За первые три дня заболевания пособие по болезни не выплачивается. С 4-ого по 8-ой календарный день нахождения на больничном пособие работодатель выплачивает в размере 70 процентов от средней заработной платы работника. Начиная с девятого дня пособие выплачивает Больничная касса.

Пример. *Работник работал механиком. Работник и работодатель заключили письменное соглашение, что работник два дня в неделю доступен работодателю для выполнения рабочих заданий вне рабочего времени, т. е. во время дежурства. По договоренности работодатель должен был выплачивать работнику плату за время дежурства в установленном законом минимальном размере 1/10 от заработной платы. Кроме того, работник и работодатель заключили письменное соглашение, что работодатель выплачивает работнику ежемесячно в дополнение к заработной плате 15 евро на рабочие звонки со своего личного мобильного телефона. Трудовые отношения продолжались пять месяцев, но работодатель не выплачивал работнику плату за время дежурства, обосновывая это тем, что в действительности во времени дежурства не было необходимости. Также работодатель не выплачивал компенсацию за использование личного мобильного телефона. За последний отработанный месяц работник находился три дня в командировке в Швеции и затем был восемь дней на больничном. Работодатель не выплатил ни пособие по болезни, ни суточные за время пребывания в командировке в Швеции.*

Работник обратился в комиссию по трудовым спорам через три месяца после прекращения трудовых отношений с требованием выплаты вознаграждения за время дежурства, компенсации за использование личного мобильного телефона, пособия по болезни с 4-ого по 8-ой день нахождения на больничном и суточных за три дня пребы-

вания в командировке. Работодатель потребовал применения в отношении требования старше 4 месяцев истечения срока давности, что комиссия по трудовым спорам удовлетворила. Поскольку дело шло не о заработной плате (истечение срока давности для требования по заработной плате составляет 3 года), а об общих требованиях, когда срок давности составляет 4 месяца. Комиссия по трудовым спорам установила, что работодатель не выплатил работнику вознаграждений, о которых имелась договоренность, но в связи с истечением срока давности трудовая комиссия взыскала в пользу работника вознаграждение за время дежурства за один месяц и компенсацию за использование личного мобильного телефона в пределах одного месяца. Также взыскала в пользу работника суточные за три дня пребывания в командировке и пособие по болезни с 4-ого по 8-ой день нахождения на больничном.

- **Требование о выплате компенсации за неиспользованный отпуск**

Если работник в период трудовых отношений использует отпуск, то отпускные выплачиваются не позднее предпоследнего рабочего дня до начала отпуска или в согласованное работником и работодателем время, но не позднее чем в день выплаты заработной платы, следующий за использованием отпуска.

Если трудовые отношения прекращаются и у работника имеется заработанный, но не использованный отпуск, то он выплачивается в качестве компенсации в последний день трудовых отношений.

Для расчета дней отпуска следует соблюдать следующий ход вычисления:

- * Выясняется, сколько дней основного отпуска зарабатывает работник за календарный год. В общем случае работник зарабатывает 28 календарных дней основного отпуска в год, если законом не устанавливается иначе. Работник с частичной или отсутствующей трудоспособностью и несовершеннолетний работник зарабатывает 35 календарных дней основного отпуска в год.

- * Выясняется, за какой период зарабатывался отпуск. Основной отпуск работник зарабатывает за отработанное время и время нахождения на больничном и в отпуске. Основной отпуск не зарабатывается за время нахождения в отпуске по уходу за ребенком и время нахождения в неоплачиваемом отпуске, предоставленном по соглашению сторон.

- * Число зарабатываемых за год дней основного отпуска делится на число календарных дней в году и умножается на число календарных дней, являющихся основанием права на отпуск.

Пример. *Трудовые отношения работника продолжались с 5 мая по 12 декабря, т. е. 222 календарных дня. Работнику определена частичная нетрудоспособность, т. е. число дней зарабатываемого основного отпуска – 35. Работник заработал $222 / 365 \times 35 = 21,29$ календарных дней основного отпуска.*

- **Требование о выплате пени (пени, истребуемые за задержку с исполнением денежных обязательств)**

В случае задержки исполнения денежных обязательств можно потребовать выплаты пени, считая с момента, когда обязательства становятся подлежащими исполнению и до надлежащего исполнения. Ставка пени согласно части 1 статьи 113 Обязательственно-правового закона составляет 8 процентов в год, к этой сумме прибавляется процентная ставка, опубликовываемая каждый год Банком Эстонии в Официальных сообщениях (Ametlikud Teadaanded), которая обновляется каждый год в январе и июле. Если в договоре предусмотрена более высокая ставка пени, чем по закону, то ставкой пени считается ставка, предусмотренная договором.

Пример. *Размер ежемесячной заработной платы работника составляет 900 евро и день зарплаты – 5-е число месяца, т. е. день, когда заработная плата становится подлежащей к взысканию. Работодатель не выплатил 5 апреля работнику заработную плату за март. Работодатель выплатил заработную плату за март 17 июня. Таким образом работодатель задержал выплату заработной платы на 73 календарных дня (один день после дня, когда заработная плата становится подлежащей к взысканию, т. е. с 6 апреля по 17 июня). Процентная ставка, опубликованная Банком Эстонии в Официальных сообщениях в 2018 году составляет 0,00%, таким образом процентная ставка составляет 8,00%.*

Ход расчета следующий: $900 \times 8 / 365 / 100 \times 73 = 14,4 \text{ €}$



- **Требование о выплате возмещения за нарушение срока предуведомления об отказе от трудового договора**

Если работодатель откажется без соблюдения срока предуведомления от трудового договора, то работник имеет право потребовать возмещения за менее короткое время предуведомления. Для расчета суммы возмещения следует сначала найти среднюю календарную дневную заработную плату на основании заработной платы за шесть месяцев и затем умножить ее на число календарных рабочих дней, попадающих в отрезок времени, на который был уменьшен срок предуведомления.

***Пример.** Работодатель отказался от трудового договора в чрезвычайном порядке по экономическим причинам (сокращение). Работодатель передал заявление об отказе 9 сентября и последним днем трудовых отношений отметил также 9 сентября. Работник проработал на предприятии 4 года, в связи с чем его следовало предупредить не менее чем за 30 календарных дней. Ежемесячная заработная плата работника составляла 700 евро и день выплаты заработной платы был 5-ого числа.*

Ход расчета суммы возмещения за уменьшение времени предуведомления следующий:

1) Сложить заработную плату шести месяцев, которая стала подлежащей к взысканию. 9 сентября стала подлежащей к взысканию заработная плата с марта по август (выплачена с 5 апреля по 5 сентября).

$$6 \times 700 = 4200 \text{ €}$$

2) Найти среднюю заработную плату одного календарного рабочего дня. Для этого следует ставшую подлежащей к взысканию заработную плату шести месяцев разделить на число календарных рабочих дней за тот же период. Календарные рабочие дни – это дни с понедельника по пятницу, за исключением государственных праздников. С 1 марта по 31 августа 2018 (NB! различается по годам) насчитывается 129 календарных рабочих дней.

$$4200 / 129 = 32,56 \text{ €}$$

3) Полученный ответ следует умножить на число календарных рабочих дней, попадающих в отрезок времени, на который был уменьшен срок предуведомления. Если заявление об отказе от трудового договора передается 9 сентября, то в случае 30-дневного календарного срока предуведомления рабочие отношения должны были быть прекращены 9 октября. В 2018 году с 10 сентября по 9 октября насчитывается 22 календарных рабочих дня (NB! различается по годам!).

$$32,56 \times 22 = 716,32 \text{ €}$$

- **Требование о возмещении, подлежащего выплате при отказе от трудового договора**

При прекращении трудовых отношений следует в последний день трудовых отношений выплатить окончательный расчет. Если последний день трудовых отношений попадает на выходные или на государственный праздник, окончательный расчет выплачивается в первый следующий за этим днем рабочий день. Окончательный расчет состоит в общем

случае из заработанной, но не выплаченной заработной платы и компенсации за заработанный, но не потерявший силу за давностью и не использованный основной отпуск. Если работник имеет иные, вытекающие из трудовых отношений требования, например различные компенсации, то и их следует выплатить как часть окончательного расчета.

Если происходит отказ от трудовых отношений, то отказу могут сопутствовать и возмещения, например возмещение по сокращению, возмещение за менее короткое время предупреждения, а при отказе работника в чрезвычайном порядке вследствие нарушений со стороны работодателя работник имеет право потребовать возмещения. Если работодатель отказывается от срочного трудового договора по экономическим причинам (сокращение), за исключением прекращения деятельности работодателя и объявления банкротства работодателя или прекращения банкротного производства без объявления банкротства, вследствие угасания, то компенсацию следует выплатить в размере такой заработной платы, какую работник имел бы право получить до наступления срока договора.

Пример. *Трудовые отношения прекратились вследствие уменьшения объема работы (сокращение). Работодатель предъявил работнику заявление об отказе от трудовых отношений вследствие сокращения 1 марта и в заявлении последним днем трудовых отношений было отмечено 2 марта. Окончательный расчет работодатель работнику не перечислил.*

Работник проработал у работодателя два года, вследствие чего при сокращении его следует уведомить не менее чем за 30 календарных дней. В последний день трудовых отношений следует выплатить окончательный расчет, который содержит компенсацию за заработанный, но не потерявший силу за давностью и не использованный основной отпуск, в случае, если не был соблюден срок предупреждения, то возмещение за менее короткий срок предупреждения, в случае сокращения – возмещение по сокращению в размере средней заработной платы за один месяц, а также заработанную заработную плату, если она еще не выплачена.

Работник обратился через 15 дней после прекращения трудовых отношений в комиссию по трудовым спорам с требованием выплаты неполученного окончательного расчета. Поскольку окончательный расчет состоит из нескольких частей, то работник привел в заявлении все требования отдельно вместе с расчетами и конкретными суммами, кроме того, потребовал компенсацию за отпуск, возмещения по сокращению, возмещения за менее короткий срок предупреждения, а также пени за задержку в календарных днях. Комиссия по трудовым спорам взыскала возмещения в соответствии с предъявленными работником требованиями.

- Установление прекращения трудового договора и требование о внесении соответствующей записи в регистр работы

Если мнения работника и работодателя расходятся в отношении основания прекращения трудовых отношений, например, работодатель и работник в один день подали друг

другу заявления об отказе от трудового договора, то имеется право потребовать установления прекращения трудового договора и в качестве сопутствующего требования – внесения соответствующей записи в регистр работы.

- **Требование об установлении факта ничтожности отказа от трудового договора в чрезвычайном порядке, о расторжении трудового договора комиссией по трудовым спорам, выплате возмещения и внесении соответствующей записи в регистр работы**

Если работодатель отказал в чрезвычайном порядке работнику в продолжении трудовых отношений (сокращение, вследствие нарушений со стороны работника или уменьшения его трудоспособности), но работник находит, что для отказа не было (достаточных) оснований, то работник имеет право потребовать установления факта ничтожности отказа и возмещения за ничтожный отказ от трудового договора.

***Пример.** Работодатель отказал в продолжении трудовых отношений с работником на основании п. 3 ч. 1 статьи 88 закона о трудовом договоре (ТЛС) вследствие нарушения работником рабочих обязанностей. Работник не согласился с обоснованиями работодателя, обратился в комиссию по трудовым спорам и потребовал установления факта ничтожности отказа, прекращения трудовых отношений на основании ч. 2 статьи 107 ТЛС, внесения в регистр работы соответствующей записи и выплаты возмещения за ничтожный отказ от трудового договора.*

- **Требование о возмещении ущерба**
Если у работника вследствие действий или бездействия работодателя возник ущерб, он имеет право потребовать возмещения ущерба.
- **Требование об установлении факта несоблюдения принципа равенства и о возмещении ущерба**

Если работодатель причинил работнику ущерб (имущественный или моральный), то работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам и потребовать возмещения ущерба.

***Пример.** Работник после 1,5-годового отпуска по уходу за ребенком вернулась на работу. После возвращения на работу работник несколько раз вследствие заболевания ребенка была на больничном. На одном собрании работодатель сообщил всем работникам, что постоянное отсутствие на работе вследствие нахождения на больничном значительно усложняет организацию работы и это неприемлемо. После собрания работница была вынуждена провести два дня с ребенком на больничном по уходу. Вернувшись на работу, она получила от работодателя заявление об отказе от трудового договора по сокращению. Через две недели на эту же должность искали нового работника.*

Работница обратилась в комиссию по трудовым спорам с требованием установления факта ничтожности отказа от трудового договора и выплаты возмещения за ничтож-

ный отказ от трудового договора. Кроме того, потребовала установить факт дискриминации по половому признаку на почве того, что она является родителем и из-за исполнения ею семейных обязанностей, а также потребовала выплаты возмещения за дискриминацию. Работодатель не смог обосновать обстоятельств, являющихся основанием сокращения. Письменным протоколом собрания было доказано высказывание работодателя в отношении пребывания на больничном по уходу. Комиссия по трудовым спорам установила факт ничтожности отказа от трудового договора, а также факт дискриминации и взыскала в пользу работника возмещения.

Примерный перечень возможных требований работодателя

- Требование об установлении факта ничтожности отказа от трудового договора в чрезвычайном порядке (если работник ссылается на нарушение обязательства со стороны работодателя)

Пример. Работодатель опоздал с выплатой заработной платы на два календарных дня и не заплатил за плату за сделанные сверхурочные часы за один месяц. Работник подал работодателю письменное заявление об отказе от трудового договора в чрезвычайном порядке по причине нарушения работодателя. Работодатель обратился в комиссию по трудовым спорам и потребовал установления ничтожности отказа. Комиссия по трудовым спорам установила, что нарушение работодателя имело место, но работник должен был перед отказом в чрезвычайном порядке взвесить решение проблемы другим способом, например, обратиться письменно к работодателю и попросить прекратить нарушение. Отказ был признан ничтожным.

- Требование возмещения ущерба на основании нарушения обязательства хранения тайны / нарушения обязательства ограничения конкуренции / в связи с невыходом на работу / в связи с уходом с работы без предупреждения / в связи с нарушением рабочих обязанностей / на основании соглашения о материальной ответственности
- Требование договорного штрафа в связи с нарушением обязательства хранения тайны / в связи с нарушением обязательства ограничения конкуренции / в связи с невыходом на работу / в связи с уходом с работы без предупреждения
- Требование возмещения, связанное с уходом работника
- Требование возврата заработной платы
- Требование возмещения расходов на обучение
- Требование возмещения за нарушение срока отказа от трудового договора

Пример. Работодатель обратился в комиссию по трудовым спорам, потому что продавец ушел с работы без предупреждения и, не назвав причину. У работодателя возникла проблема с нахождением заместителя для продавца. Поэтому работодатель временно нанял через арендную фирму наёмного работника на 30 календарных дней. Работода-

тель через комиссию по трудовым спорам потребовал у бывшего работника возмещение за уход с работы без предупреждения в размере возникших дополнительных расходов, то есть в размере разницы между заплаченной наёмному работнику заработной платой и выплачиваемой бывшему работнику заработной платой. Комиссия по трудовым спорам установила, что работодатель понес дополнительные расходы в связи с уходом работника с работы без соблюдения срока уведомления и взыскал у работника возмещение в пользу работодателя.

Описание обстоятельств, являющихся основанием требования

Поскольку комиссия по трудовым спорам решает проистекающие из трудовых отношений споры, то в заявлении следует указывать следующее касательно отношений по трудовому договору: когда был заключен трудовой договор или почему заявитель считает, что речь идет об отношениях по трудовому договору, если трудовой договор не оформлен; также связанные с требованием обстоятельства.

В заявлении следует описать обстоятельства, на основании которых:

- у заявителя возникло право что-то требовать (обстоятельствами являются действие или бездействие, например, другая сторона что-то сделала неправильно, что-то не сделала или сделала не в соответствии с требованиями);
- у противной стороны возникло обязательство (исходя из договоренного в трудовом или коллективном договоре или предусмотренного в законе) что-то сделать, но она не сделала этого или сделала не в соответствии с требованиями.

В случае денежного требования следует указать конкретную сумму, которую требуют (брутто). Чтобы было однозначно понятно, как образовалась сумма, разумно приложить соответствующий расчет. Если требований несколько, например, требование заработной платы и требование возмещения, расчет каждого требования приводится отдельно (брутто). Если требование связано с конкретным периодом времени, указывается и это.

Если из-за отсутствия основополагающих документов невозможно точно определить сумму денежного требования (например, нельзя рассчитать среднюю заработную плату из-за отсутствия необходимых для этого данных по зарплате), то можно ходатайствовать, чтобы руководитель комиссии по трудовым спорам посредством постановления потребовал у другой стороны представления имеющихся в ее распоряжении доказательств и данных. В этом случае рекомендуется указать предположительно причитающуюся сумму.

В ходе решения трудового спора сумму требования можно увеличивать или уменьшать.

Пример. *Работник обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием о неполученной компенсации за отпуск. Работник проработал на предприятии 9 месяцев с 1 января по 30 сентября, но не использовал основной отпуск. Работодатель не заплатил в качестве части расчета компенсацию за отпуск. Работник подал в комиссию по трудовым спорам заявление, в котором он привел расчет заработанных дней основного отпуска, $273 / 365 \times 28 = 20,94$ (количество отработанных для основного отпуска дней в календарном году разделенное на количество дней в календарном году и умноженное на количество календарных дней, являющееся основание для права на основной от-*

пуск). В дополнение к этому работник рассчитал среднюю заработную плату за календарный день, которую умножил на количество заработанных дней основного отпуска. В качестве доказательства работник представил выписки с расчетного счета, расчет окончательного расчета и трудовой договор.

Доказательства

Поскольку каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которых основываются ее требования и возражения, то в заявлениях следует перечислить доказательства, подтверждающие обстоятельства требований. Важно помнить, что комиссия по трудовым спорам не принимает всякие доказательства, а только те, что имеют значение в трудовом споре. Комиссия по трудовым спорам оценивает все доказательства всесторонне, полностью и объективно, и согласно своему внутреннему убеждению решает, является представленное стороной утверждение доказанным или нет.

Доказательством является информация, связанная с требованиями и обстоятельствами дела по трудовому спору. Доказательством в комиссии по трудовым спорам может быть:

- свидетельское показание;
- документальное доказательство;
- вещественное доказательство;
- осмотр.

Также следует точно указывать, какое обстоятельство каким доказательством доказывается.



В случае дискриминационных споров, то есть требования установления неравного обращения, применяется разделенное обязательство доказательства. Это означает, что лицо должно представить в заявлении фактические обстоятельства, на основании которых можно предполагать, что произошла дискриминация. Противная же сторона в ходе разбирательства должна доказать, что не нарушала принцип равного обращения. Если противная сторона отказывается доказывать, отказ приравнивается к признанию дискриминации.

Доказательства не требуют обстоятельство, считающееся общеизвестным. Также не требуется доказывать представленное утверждение, если противная сторона его признала.

Если требование возможно доказать доказательством, которого у заявителя нет, но, по мнению заявителя, оно должно быть у противной стороны, то можно попросить его представления у противной стороны. Если сторона ходатайствует, чтобы комиссия по трудовым спорам потребовала документ у другого лица, то она должна описать в ходатайстве документ и его содержание, а также указать, почему она считает, что документ находится у другого лица.

Доказывая свои утверждения, следует помнить, что если из закона проистекает обязательство хранить доказательства или данные и сторона без причины не представляет их комиссии по трудовым спорам, то утверждения противной стороны о содержании доказательства или данных можно считать доказанными.

***Пример.** На работодателе согласно Закону о трудовом договоре лежит обязанность вести учет рабочего времени. Работник требует плату за сверхурочную работу 17 и 18 января, но у него не возможности доказать выполнение сверхурочной работы, кроме как перепиской между сторонами. Работник через комиссию по трудовым спорам ходатайствует о получении от работодателя учета рабочего времени, но работодатель его не представляет. В этом случае комиссия по трудовым спорам учитывает электронную переписку и считает сверхурочную работу при установлении соглашения о сверхурочной работе, как правило, доказанной.*

Приложение документов к заявлению

Прилагая к заявлению документальные доказательства, следует указывать, что и каким документом доказывается. Определяющим является не количество прилагаемых документов, а уместность документа. Комиссия по трудовым спорам, как и суд, исходит из одного общего принципа права: ни у одного доказательства нет predetermined силы. Это означает, что оценивая все доказательства трудового спора, принимается решение, какое обстоятельство считается доказанным каким доказательством. Приложения заявления рекомендуется пронумеровать. В заявлении следует указать, прилагается ли оригинальный документ или копия.

***Пример перечня прилагаемых к заявлению документов:** • трудовой договор на двух листах; • выписка с банковского счета на одном листе; • уведомление работодателя от 17.01.2018 на одном листе (если похожих уведомлений несколько, то уведомления работодателя от 20.01.2018 и 17.02.2018 на трех листах); • копия установленных работодателем правил организации труда на пяти листах.*

Привлечение свидетелей

Если для обоснования своего требования заявитель считает необходимым вызвать на заседание свидетеля, то в ходатайстве указывается имя свидетеля. Также указывается, что свидетель может доказать.

ВНИМАНИЕ! Свидетель может своими разъяснениями доказывать только то, что он сам непосредственно испытал, и имеющие значение в деле по трудовому спору обстоятельства, которые он знает. Например, свидетель присутствовал, когда работодатель давал работнику заявление об отказе от трудового договора. Разъяснение свидетеля, что он слышал о передаче заявления об отказе от трудового договора от заявителя или коллеги, не является уместным.

Свидетель может письменно ответить на заданные комиссией по трудовым спорам вопросы в течение установленного комиссией срока, если приход на заседание является неразумно обременительным для свидетеля или если дача письменных показаний по оценке комиссии является достаточным для доказательства, принимая во внимание содержание вопроса и личность свидетеля. У сторон также имеется право задавать письменные вопросы через комиссию по трудовым спорам.

Вещественное доказательство и осмотр

Стороны могут ходатайствовать об ознакомлении с вещественным доказательством или проведении осмотра, если это имеет значение при решении дела о трудовом споре. Вещественным доказательством может быть, например, испорченное средство труда. Осмотр может быть уместным, например, в ситуации, когда комиссии по трудовым спорам необходимо ознакомиться с рабочей средой работника. Комиссия по трудовым спорам фиксирует знакомство с доказательствами.



Прием заявления в производство

Председатель комиссии по трудовым спорам принимает посредством постановления решение о приеме заявления в производство в течение трех рабочих дней с момента получения заявления. Если принимается решение взять заявление в производство, сторонам отправляется постановление, в котором указывается обязанность противной стороны представить в течение срока свои утверждения или возражения. Если дело решается в ходе письменного производства, то в постановлении решаются все организационные вопросы. Если дело решается в ходе обычного производства, то назначается время заседания. Заявление, как правило, рассматривается в течение 45 дней. Председатель комиссии по трудовым спорам может продлить производство, если это обосновано объективными обстоятельствами.

Отказ от приема заявления

Председатель комиссии по трудовым спорам имеет право отказаться от приема заявления, если:

- 1) решение требования не входит в компетенцию комиссии по трудовым спорам;
- 2) требование уже решено в комиссии по трудовым спорам или в суде;
- 3) требование уже подано в комиссию по трудовым спорам или в суд;
- 4) спорящие стороны заключили утвержденное арбитражным судом или канцлером юстиции соглашение о решении того же спора;
- 5) спорящие стороны заключили в комиссии по трудовым спорам примирительное соглашение для решения того же спора;
- 6) заявитель уже подавал раньше в комиссию по трудовым спорам то же требование, но забрал заявление обратно;
- 7) заявитель уже подавал раньше в комиссию по трудовым спорам или в суд то же требование, но отказался от него в предусмотренном законом порядке.

Также председатель комиссии по трудовым спорам может отказаться от приема заявления в производство, если заявление не отвечает установленным требованиям или недостатки заявления препятствуют рассмотрению заявления. В этом случае дело по существу можно не рассматривать только в случае, если председатель своим постановлением дал срок продолжительностью в 15 календарных дней для устранения недостатков и заявитель не устранил недостатки в течение установленного срока.

ОБЪЕДИНЕНИЕ ЗАЯВЛЕНИЙ И РАЗДЕЛЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ

Посредством постановления в комиссии по трудовым спорам можно объединять несколько заявлений в одно производство, если требования юридически связаны между собой или эти требования можно было бы представить в рамках одного производства. Также совместное рассмотрение заявлений позволяет быстрее приходить к решению или облегчает производство.

В таком случае все требования решаются в рамках одного производства и, как правило, принимается одно решение по всем требованиям сразу.

Объединение заявлений является обоснованным, если одновременно подано несколько заявлений одного вида:

- * в которых одинаковые стороны. Например, работник выставил в отношении работодателя требование заработной платы, а работодатель выставил в отношении работника требование возмещения расходов на обучение.

- * которые подал один заявитель в отношении разных противных сторон. Например, работодатель ходатайствует о возмещении ущерба несколькими работниками сразу, которые вместе причинили своим поступком ущерб работодателю.

- * которые подали несколько заявителей в отношении одной противной стороны. Например, все работники одного отдела требуют у работодателя выплаты дополнительной платы на основании коллективного договора.

Для быстроты и простоты, а также уместности решения дела по трудовому спору у председателя комиссии по трудовым спорам есть право разделять требования на самостоятельные производства. Председатель может изменить решение о разделении, если выяснится, что разделение было необоснованным.



ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ВСТРЕЧНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

У противной стороны есть право в течение определенного срока или в ходе письменного разбирательства до истечения срока подачи ходатайств представить в отношении заявителя требование для одновременного рассмотрения с изначальным требованием. Рассмотрение встречного требования вместе с основным требованием возможно, если:

- * встречное требование направлено на взаимозачет с основным требованием;
- * удовлетворение встречного требования полностью или частично исключает удовлетворение основного требования;
- * между встречным и основным требованиями имеется другая взаимная связь и их совместное рассмотрение позволяет правильно и быстрее рассмотреть дело о трудовом споре.

В случае встречного требования особенно важно время его представления. Если в течение установленного комиссией по трудовым спорам срока встречное требование не представлено, то, как правило, поданное в качестве встречного требования заявление не берется в производство в качестве встречного требования. В таком случае поданное заявление принимается в производство в качестве отдельного заявления, за исключением случая, когда податель встречного требования ходатайствует о том, чтобы заявление рассматривалось исключительно в качестве встречного требования.

Встречное требование должно быть составлено с соблюдением общих требований, действующих в отношении заявлений о трудовом споре. В рамках встречного требования можно подавать производственное возражение о взаимозачете. Это возможно только в том случае, если в деле не представлено встречное требование для востребования требования взаимозачет и если взаимозачет не является неприемлемым, исходя из принципа доброй веры.

Пример. Работник считает, что его апрельская зарплата была на 150 евро меньше, чем должна была быть. Работник обратился в комиссию по трудовым спорам и потребовал неполученную заработную плату. Работодатель разъяснил работнику, что он в марте случайно заплатил заработную плату на 150 евро больше, чем заработал работник. Работодатель совершил взаимозачет без письменного согласия работника. Работодатель подал комиссии по трудовым спорам встречное требование, в котором потребовал возвращения заплаченной больше заработной платы.

ОТВОД ЧЛЕНОВ КОМИССИИ И ПОДАЧА ЗАЯВЛЕНИЯ ОБ ОТВОДЕ

Член комиссии по трудовым спорам должен сразу же подать на самоотвод от производства дела по трудовому спору, если он был примирителем по этому же делу или если он обоснованно не может оставаться беспристрастным в решении трудового спора или если существует другое обоснованное обстоятельство, дающее основание сомневаться в его беспристрастности. Например, член комиссии должен подать на самоотвод в деле, в котором он сам является стороной; в деле своего супруга или сожителя, прямого родственника, в котором член является или являлся представителем или консультантом участника разбирательства или в котором он участвовал или в котором у него было право участвовать в качестве законного представителя участника разбирательства; в деле, в котором он выслушивался в качестве свидетеля или давал свое мнение в качестве эксперта и в других подобных ситуациях.

Стороны трудового спора могут также подавать заявление на отвод членов комиссии (в том числе председателя комиссии), если имеется основание полагать, что члены комиссии лично заинтересованы в решении дела или если другие обстоятельства указывают на подозрение в их беспристрастии. Поданное в отношении члена заявление об отводе следует обособить. Заявление об отводе подается на заседании не позднее, чем до начала обсуждения дела по трудовому спору по существу. Позже подавать заявление об отводе можно только в том случае, если сторона узнала об основании для отвода после начала обсуждения дела по трудовому спору по существу. В письменном производстве заявление об отводе подается в течение установленного постановлением председателя комиссии срока для подачи дополнительных заявлений и документов.

Ходатайство об отводе рассматривается в течение трех рабочих дней. Решение об отводе председателя принимают назначенные по делу заседатели. Решение об отводе представляющего работников или работодателей члена комиссии принимает председатель комиссии. Если дело по трудовому спору решает председатель комиссии по трудовым спорам единолично (в письменном производстве), то решение по отводу председателя комиссии по трудовым спорам принимает генеральный директор Инспекции труда. В случае удовлетворения самоотвода или заявления об отводе дело по трудовому спору передается для решения другому председателю комиссии по трудовым спорам. При необходимости заседание переносится.

ЗАВЕРШЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВА

Председатель комиссии по трудовым спорам завершает производство по трудовому спору постановлением, если:

- 1) существует основание для отказа приема заявления в производство;
- 2) заявитель забирает заявление;
- 3) заявитель не является на заседание комиссии по трудовым спорам и не представил обоснованного ходатайства о переносе обсуждения дела по трудовому спору;
- 4) стороны заключили компромисс и комиссия по трудовым спорам утверждает его;
- 5) стороны выразили желание для решения дела в примирительном производстве;
- 6) являющееся стороной по делу физическое лицо умерло и оспариваемые правовые отношения не позволяют наследовать право или юридическое лицо было завершено без правопреемства.

Постановление о завершении производства незамедлительно передается сторонам в письменном виде. В постановлении указывается основание для завершения производства.

Следует помнить, что если производство завершено, то, как правило, сторона не может обращаться в комиссию по трудовым спорам с тем же требованием на тех же основаниях и в отношении той же стороны. Из данного общего правила есть исключения. Например, в ситуации, когда производство по трудовому спору завершается по той причине, что заявитель не явился на заседание и не представил обоснованного ходатайства о перенесении обсуждения дела по трудовому спору. Если заявитель в течение 14 календарных дней после окончания препятствующего участию на заседании обстоятельства подаст обоснованное ходатайство о восстановлении производства по трудовому спору, то председатель комиссии по трудовым спорам восстановит производство по трудовому спору.



ЗАСЕДАНИЕ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Как правило, дело по трудовому спору решает комиссия по трудовым спорам из трех членов (в которую входят председатель комиссии, представитель работников и представитель работодателей), за исключением письменного производства или примирительного производства.

Подготовка заседания

При подготовке заседания председатель комиссии по трудовым спорам выясняет обстоятельства трудового спора и совершает необходимые для решения трудового спора действия. Для решения трудового спора назначается дата и время заседания, о котором сообщается сторонам посредством электронного или письменного приглашения. Председатель или секретарь комиссии по трудовым спорам устанавливает для противной стороны срок для признания требования или представления возражений, доказательств, ходатайств или встречного требования. Сторона, в отношении которой требование подается, сообщает, согласна она с представленным в отношении нее требованием или не согласна и оспаривает его. Возражения следует обосновывать. Однозначная и соответствующая реальным обстоятельствам точка зрения может облегчить рассмотрение трудового спора. Точка зрения противной стороны и прилагаемые документы отправляются заявителю для ознакомления в течение разумного срока перед заседанием. Для разбирательства дела спорящие стороны могут уполномочить кого-то себя представлять, например, юриста. Подтверждающая представительство доверенность представляется комиссии по трудовым спорам.

Заседание, как правило, проходит в течение одного месяца с момента принятия дела в производство. Данный срок может удлиниться по причине веских обстоятельств, связанных со сторонами трудового спора или в исключительном случае с комиссией по трудовым спорам (болезнь, заграничная командировка и т.п.).

При решении дела по трудовому спору члены комиссии по трудовому спору являются беспристрастными и не дают спорящим сторонам советы, как защищать свои права. При необходимости комиссия уточняет требования и обстоятельства и спрашивает дополнительные доказательства, поддерживающие сторон.

Проведение заседания

Дело по трудовому спору рассматривается в присутствии сторон или их представителей. Если у приглашенной на заседание стороны обнаружится обстоятельство, препятствующее её участию на заседании, она должна при первой возможности сообщить о нем комиссии по трудовым спорам до начала заседания. Если об обстоятельстве, препятствующем участию в заседании, невозможно сообщить до начала заседания, то комиссию по трудовым спорам следует известить при первой возможности после окончания препятствующего обстоятельства.

Если заявитель не является на заседание и не подает обоснованного ходатайства о перенесении обсуждения дела, то комиссия по трудовым спорам завершает производство. Если же сторона не является на заседание по уважительной причине, то обсуждение дела переносится. Закон о разрешении трудовых споров устанавливает исключение, когда рассматривать дело по трудовому спору можно без присутствия сторон. Исключение касается ситуации, когда иностранец работал в Эстонии, не имея для этого законного основания, и выслан из Эстонии ко времени рассмотрения трудового спора или высылается из Эстонии во время рассмотрения трудового спора. В таком случае дело по трудовому спору рассматривается без его участия.

Заседанием комиссии по трудовым спорам руководит председатель комиссии по трудовым спорам, который при открытии заседания объявляет, какое дело по трудовому спору обсуждается, разъясняет суть находящегося в производстве дела по трудовому спору и применяемые к спору правовые нормы. Также представляется состав комиссии по трудовым спорам.

В начале заседания председатель комиссии по трудовым спорам устанавливает:

- * кто из приглашенных лиц явился на заседание и устанавливает их личность;

- * приглашены ли на заседание отсутствующие на заседании лица в соответствии с законом;

- * имеется ли у представителей сторон право на представление;

- * отсутствуют ли основания для отвода членов комиссии по трудовым спорам.

До обсуждения дела по трудовому спору по существу комиссия по трудовым спорам рассматривает ходатайства сторон. В рамках этого действия можно ходатайствовать о предъявлении дополнительных доказательств, если предшествующее предъявление доказательства не было возможным. Такими ходатайствами могут быть, например, ходатайство об объявлении производства закрытым, ходатайство сторон о компромиссе. Заявитель может устно дополнять представленные в письменном заявлении требования или частично или полностью от них отказаться до начала обсуждения дела по трудовому спору по существу. Заявление об отказе нельзя забрать.

На заседании заслушиваются объяснения спорящих сторон и свидетельские показания, изучаются документы и прочие доказательства, а также им дается оценка. Стороны трудового спора получают возможность задать друг другу вопросы. В конце заседания выслушиваются заключительные точки зрения сторон.

В случае обоснованного ходатайства обсуждение дела можно перенести. В случае перенесения председатель назначает время нового заседания и сторонам раздаются приглашения.

Заседание протоколируется. У сторон есть право ознакомиться с протоколом, но для этого комиссии по трудовым спорам следует подать соответствующее ходатайство.

КОМПРОМИСС или заключение соглашения с другой стороной

В течение производства по трудовому спору до вступления в силу вынесенного по трудовому спору решения стороны могут закончить дело компромиссом. Решение комиссии по

трудовым спорам вступает в силу после истечения срока обращения в суд, если трудовой спор не продолжится в суде. Таким образом, компромисс можно заключить и после того, как стороны трудового спора после обсуждения дела по существу ознакомились с решением комиссии по трудовым спорам. Председатель комиссии по трудовым спорам утверждает в этом случае компромисс своим постановлением, которое одновременно прекращает процедуру рассмотрения трудового спора. В постановлении об утверждении компромисса также указываются условия компромисса.

Если в ходе производства по трудовому спору стороны желают заключить соглашение, то для этого можно ходатайствовать о перенесении обсуждения дела. Не отказывайтесь от производства по трудовому спору только на основании устного обещания другой стороны выполнить свои обязательства. До ходатайства завершения производства в органе по трудовым спорам разумно зафиксировать соглашение в письменном виде. Стороны могут представить договор о компромиссе комиссии по трудовым спорам или, например, на заседании объявить условия компромисса, которые будут занесены в протокол. Взвешивайте в соглашении распределение сумм между разными требованиями. Если заявитель отказывается от своих требований в случае заключенного с противной стороной устного соглашения за пределами комиссии по трудовым спорам, то второй раз уже заявление о трудовом споре по той же причине комиссии по трудовым спорам подать будет нельзя. Утвержденный комиссией по трудовым спорам компромисс обеспечивает большую защиту.

Компромисс может быть условным. Каждый компромисс нельзя утверждать. Председатель проверяет, соответствуют ли условия компромисса добрым обычаям или закону, а также можно ли выполнить компромисс.

Компромисс нельзя оспаривать, как обычное решение комиссии по трудовым спорам. Его можно отменить только на установленных в Законе об общей части гражданского кодекса основаниях, например, если компромисс заключен путем обмана. Это означает, что лицо было преднамеренно введено в заблуждение. Также от компромисса можно отступить или отказаться на приведенных в Обязательно-правовом законе основаниях. В дополнение к этому, компромисс можно в порядке взятия обратно на определенных условиях признать в суде недействительным в рамках банкротного производства или исполнительного производства.

Завершение заседания

В заключительной части заседания сообщается дата и время представления сторонам решения, а также договариваются о том, будет ли решение передано из рук в руки или отправлено по обычной или электронной почте. Стороны трудового спора могут также по окончании заседания уточнить вопросы касательно вступления решения в силу, оспаривания и возможного исполнения. Ход заседания протоколируется. У спорящих сторон есть право ознакомиться с протоколом. На основании возражений сторон производства в протоколе делаются исправления, если комиссия по трудовым спорам с этим согласна.

РЕШЕНИЕ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Решение комиссии по трудовым спорам имеет такую же юридическую силу, как решение суда. Вступившее в силу решение комиссии по трудовым спорам является обязательным для выполнения сторонами. В случае его невыполнения можно обратиться к судебному исполнителю для начала принудительного исполнения. Например, если работодатель не платит работнику заработную плату, взысканную решением комиссии по трудовым спорам, то эту сумму взыскивает судебный исполнитель в рамках исполнительного производства. В таком случае добавляются также расходы судебного исполнителя, и их должна покрыть сторона, не выполнившая решение добровольно.

Вынесение решения

Комиссия по трудовым спорам выносит решение, если, по мнению комиссии, дело по трудовому спору обсуждено исчерпывающе и дело готово для вынесения окончательного решения. По обсужденному на заседании делу по трудовому спору комиссия по трудовым спорам делает резолюцию решения в день обсуждения дела по трудовому спору большинством голосов. У оставшегося в меньшинстве члена комиссии есть право на особое мнение, которое прилагается к решению. Решение оформляет председатель. В письменном производстве решение принимает председатель комиссии по трудовым спорам единолично.

Само решение основывается на законе и должно быть обосновано. У комиссии по трудовым спорам есть право уточнять правовую квалификацию требования, если это необходимо для защиты законных прав и интересов сторон. Вынося решение, основываются исключительно на собранных по делу доказательствах.

Решение состоит из вводной части, резолюции, описательной и обосновывающей частей. Резолюцией решения комиссия по трудовым спорам четко и недвусмысленно решает требования и еще нерешенные ходатайства. В описательной части решения в логическом порядке кратко указывается важная информация, подчеркивая представленные требования и представленные в их отношении утверждения, возражения и доказательства. В обосновывающей части указываются выясненные обстоятельства и сделанные на их основании выводы, а также доказательства, на которых построены выводы комиссии по трудовым спорам. Обоснование решения должно базироваться на положениях закона, примененного комиссией по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам анализирует в решении все относящиеся к делу доказательства.

Во время вынесения решения комиссией по трудовым спорам рядом с членами комиссии не находится никаких посторонних лиц. Решение сообщается сторонам в течение десяти рабочих дней после проведения заседания. Точное время сообщения решения сообщается в рамках обычного производства в конце заседания или в случае письменного производства – в указанный в постановлении срок.

Если решение вынесено и сообщено, как правило, комиссия не может его отменить или изменить. Отмена возможна до вступления решения в силу в том случае, если по этому же делу между сторонами будет заключен компромисс и председатель комиссии по трудовым



спорам утвердит его постановлением. С согласия противной стороны заявление можно забрать до вступления в силу решения комиссии по трудовым спорам.

В решении комиссии по трудовым спорам можно исправлять только ошибки правописания и расчетов, а также явные неточности, не влияющие на содержание решения.

Обращение в суд

В случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам стороны могут обратиться для рассмотрения того же дела по трудовому спору в уездный суд в течение 30 календарных дней после получения решения комиссии по трудовым спорам.

В случае обращения в суд подается иск, а не жалоба на решение. Если комиссия по трудовым спорам оставит заявление о трудовом споре неудовлетворенным или удовлетворит его частично, можно подать иск в суд для решения дела по неудовлетворенной части. В иске можно предъявить те же требования, что были представлены комиссии по трудовым спорам.

Если комиссия по трудовым спорам удовлетворит заявление полностью или частично, другая сторона может подать в суд ходатайство, чтобы суд рассмотрел поданное в комиссию по трудовым спорам заявление в порядке искового производства в виде иска. В этом случае истцом является обратившееся в комиссию по трудовым спорам лицо, а ответчиком – подавшая ходатайство суду сторона. Таким образом поданное комиссии по трудовым спорам заявление считается иском. Суд обычно дает сторонам срок для подачи заявления в предусмотренной исковым производством форме, для дополнительного обоснования своих точек зрения и представления дополнительных доказательств. Важно помнить, что в случае,

если бывшее в роли заявителя в комиссии по трудовым спорам лицо не подаст заявление в суд в предусмотренной для искового заявления форме к назначенному судом сроку, то суд оставит заявление нерассмотренным. Это означает, что предшествующее решение комиссии по трудовым спорам по существу станет недействительным.

Вступление решения в силу и исполнение

Решение комиссии по трудовым спорам вступает в силу по истечении 30-дневного срока после получения решения, если ни одна из сторон не обратилась в суд для оспаривания решения. Если в суде оспаривается решение комиссии по трудовым спорам частично, то решение вступает в силу по неоспоренной части. Решение является обязательным для исполнения сторонами после его вступления, за исключением случая, когда оно подлежит незамедлительному исполнению. Для принудительного исполнения решения спорящая сторона может обратиться к судебному исполнителю, но перед этим следует ходатайствовать о добавлении на решение отметки о вступлении в силу.

Для добавления на решения отметки о вступлении в силу подается ходатайство в комиссию по трудовым спорам. Председатель или секретарь комиссии по трудовым спорам добавляет на решение отметку о вступлении в силу в том случае, если установлено, что решение передано сторонам трудового спора. Также при условии, что решение не было оспорено в суде в течение 30 дней после получения документа решения. Отметка о вступлении в силу, как правило, выдается электронно. Если решение частично оспорено в суде, отметка о вступлении в силу добавляется касательно неоспоренной части решения. Добавление отметки о вступлении в силу предполагает проверку обстоятельств и отправление комиссией по трудовым спорам запроса в суд. Поэтому производство по добавлению отметки о вступлении в силу может длиться в среднем две недели. Отметка о вступлении в силу не добавляется, если стороны трудового спора не получили решение или если решение комиссии по трудовым спорам оспорено в суде.

Незамедлительное исполнение решения

По ходатайству стороны комиссия по трудовым спорам может признать решение о взыскании заработной платы подлежащим незамедлительному исполнению в крайне необходимом работнику размере, но не больше, чем в размере заработной платы за два месяца. Обязательство незамедлительного исполнения действует и в том случае, если соответствующее условие установлено в решении комиссии по трудовым спорам. Подавая комиссии ходатайство о незамедлительном исполнении решения о взыскании заработной платы, заявителю разумно обосновать, почему ему крайне необходима именно такая сумма.

Пример. Комиссия по трудовым спорам взыскала в пользу работника неполученную заработную плату за сентябрь в сумме 800 евро, и на основании ходатайства работника признала решение о взыскании заработной платы подлежащим незамедлительному исполнению.

Другая сторона в порядке обеспечения иска может ходатайствовать об остановке незамедлительного исполнения, но только при обращении в суд в случае оспаривания незамедлительно исполняемого решения.

Опубликование вступивших в силу решений

Все вступившие в силу решения комиссии по трудовым спорам публикуются на предусмотренных условиях в регистре документов Инспекции труда, который располагается по адресу www.ti.ee

При этом опубликование решения не влияет на вступление решения в силу. До публикации решения комиссии по трудовым спорам все решения обрабатываются в соответствии с правилами защиты личных данных. Во вступившем в силу решении комиссии по трудовым спорам имя субъекта данных заменяется знаками алфавита и не публикуются его личный код, дата рождения, регистрационный код и адрес.

Занесение решения в регистр работы

Только на основании вступившего в силу решения председатель или секретарь комиссии по трудовым спорам делает запись в регистре работы для добавления или изменения следующих данных:

- 1) время начала работником работы;
- 2) вид правовых отношений, являющихся основанием для работы;
- 3) дата окончания трудового договора;
- 4) правовое основание для окончания трудового договора.

Комиссия по трудовым спорам не решает требование о внесении записи в регистр работы, предъявленное в качестве самостоятельного требования. Его можно решить в качестве требования, сопутствующего основному требованию. Так можно ходатайствовать, например, об установлении трудовых отношений, установлении отказа от трудового договора, установлении ничтожности отказа от трудового договора и внесении соответствующей записи в регистр работы. У председателя комиссии по трудовым спорам есть право делать в регистре работы запись соответствующего содержания на основании решения комиссии по трудовым спорам.

Если в поданном заявлении о трудовом споре четко не выражено требование для добавления или изменения данных в регистре работы, то комиссия по трудовым спорам не может по собственной инициативе принять такое решение и внести обязательство такой записи в решение.

Avaldus Tööinspektsiooni töövaidluskomisjonile *

(täita trükitähtedega)

AVALDAJA

Nimi/ettevõtte _____

Isikukood/registrikood _____ Telefon _____

E-posti aadress _____

(E-posti aadressi avaldamisel saadetakse töövaidluskomisjoni (TVK) menetluskomplektid Teile e-posti teel)

Postiaadress/juriidilise isiku aadress _____

_____ Postiindeks _____

Töötamiskoht (maakond, linn) _____ Amet _____

VASTASPOOL

Ettevõtte/nimi _____

Registrikood/isikukood _____ Telefon _____

E-posti aadress _____

Postiaadress/juriidilise isiku aadress _____

Töötamiskoht (maakond, linn) _____

Soovin töövaidlusasja lahendamist. Palun valida üks lahendamise koht:

- töötaja elukoha järgses TVK-s
- tööandja asukohta (*juriidilise aadressi*) järgses TVK-s (*antud valikut saab teha ainult töötajast avaldaja*)
- töötamise koha järgses TVK-s
- poolte kokkulepitud TVK-s (*vastav kokkulepe tuleb esitada komisjonile*) _____

Soovin töövaidlusasja lahendamist tavamenetluses, kirjalikus menetluses või lepitusmenetluses. **Palun valida üks menetlusevorm:**

Soovin asja lahendamist tavamenetluses jah ei

(Töövaidlusasi vaadatakse läbi istungil, kuhu on võimalik kaasata tunnistaja(d) ja esitada muid nõudeid kui vaid rahalised nõuded)

Soovin asja lahendamist kirjalikus menetluses jah ei

(Töövaidlusasi lahendatakse kirjalikus menetluses, kui avaldajal on ainult rahalised nõuded, mis ei ületa 6400 eurot)

Soovin asja lahendamist lepitusmenetluses jah ei

(Lepitusmenetlus on võimalik juhul, kui pooled on sõlminud kirjaliku või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kokkuleppe asja lahendamiseks lepitaja juures ja selline kokkulepe on käesolevale avaldusele lisatud. Kokkuleppe puudumisel avaldust menetlusse ei võeta. Lepitusmenetluse luhtumisel on võimalik pöörduda sama asja lahendamiseks uuesti TVK poole, kui sama asja ei ole enne lepitusmenetlust juba TVK-s lahendatud.)

NÕUE

(Palume märkida konkreetne nõue või nõuded. Rahalise nõude korral näidata iga nõude juures arvutuskäik, summa (brutos), ajavahemik, mille kohta esitatakse nõue, ning nõudesumma kokku)

Palun töövaidluskomisjoni:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Lisan avaldusele alljärgnevad dokumendid (tõendid):

(TVK tagastab kõik paberandjal esitatavad dokumendid. Paberdokumendid skaneeritakse ja salvestatakse elektroonilises toimikus. Avaldus ja sellele lisatud dokumendid edastatakse vastaspoolele muutmata kujul.)

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

Palun vastaspoolelt välja nõuda järgmised dokumendid:

(vastaspoole käes olevad)

1. _____

2. _____

3. _____

Istungile kutsun kaasa järgmised tunnistajad:

(täita vajadusel)

Avalduse allkirjastamisega kinnitan ühtlasi, et sama töövaidlusasja lahendamiseks ei ole nõuet esitatud töövaidluskomisjoni ega kohtusse, ei ole sõlmitud vahekohtu ega õigus-kantsleri kinnitatud kokkulepet või töövaidluskomisjoni lepituskokkulepet.

Allkiri _____ Kuupäev _____

(Kui avalduse esitab esindaja, tuleb avaldusele lisada volikiri.)

* Производство в комиссии по трудовым спорам ведется на эстонском языке, заявление также подаётся на эстонском языке. Если у вас есть вопросы о подаче заявления, то звоните на инфотелефон Инспекции труда 640 6000.

Приложение 1. Важные в трудовом споре правовые акты

Закон о профсоюзах

Закон о разрешении трудовых споров

Закон о коллективном договоре

Закон о примирении

Закон о медицинском страховании

Гражданский процессуальный кодекс

Закон об общей части гражданского кодекса

Закон об обучении взрослых

Закон о трудовом договоре

Закон о доверенном лице работников

Закон о гигиене и безопасности труда

Обязательно-правовой закон

Принятые на основании Закона о трудовом договоре постановления

Перечень факторов опасности рабочей среды и работ, при выполнении которых работа несовершеннолетних работников запрещена

Установление минимальной заработной платы

Условия и порядок выплаты средней заработной платы

Порядок выплаты возмещений командировочных расходов, а также минимальный размер, условия и порядок выплаты суточных при зарубежной командировке

Рабочее время работников образования

Перечень должностей работников образования и научных работников, на которых предоставляется 56 календарных дней основного отпуска, и продолжительность отпусков по должностям

Порядок выплаты возмещаемых из государственного бюджета отпускных и средней заработной платы и перечень данных ходатайства о возмещении

**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

НАПИШИТЕ jurist@ti.ee

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



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

ISBN 978-9949-592-98-2



9 789949 592982