



# Закон о трудовом договоре

Внедрение принципов гибкой социальной  
защиты



Euroopa Liit  
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks





## Суть Закона о трудовом договоре

- Понятие трудового договора (ЗТД п.1 ст. 1)
- Случаи, когда предполагается, что был заключен именно трудовой договор (ЗТД п. 2 ст. 1)
- Отличие трудового договора от обязательственно-правовых договоров (ЗТД пп. 4, 5 ст. 1)





# Заклучение трудового договора





## Переговоры перед заключением договора

- Общие принципы (ст. 14 Обязательственно-правового закона (ОПЗ))
- Запрет на требование данных, к которым у работодателя отсутствует оправданный интерес (ст. 11 ЗТД)
- Обязанность работодателя обосновать возникший у него интерес (ст. 11 ЗТД)





## Общие требования к заключению договора

- Договоренность о важных условиях
- Письменная форма, за исключением трудовых отношений продолжительностью до 2 недель (пп. 2, 5 ст. 4 ЗТД)
- Ничтожность договора (п. 4 ст. 4 ЗТД)





## Информирование работника I

- Работнику следует сообщить следующие данные:  
наименование работодателя; регистрационный код и официальный адрес; время, когда заключается договор и когда необходимо приступить к работе; рабочие обязанности; размер заработной платы; день выдачи заработной платы; часы работы; место выполнения работы; продолжительность отпуска; сроки оповещения о прекращении трудового договора; правила организации труда; действующий коллективный договор (п. 1 ст. 5 ЗТД)
- Данные, которые должны быть обязательно внесены в трудовой договор, следует отличать от оговариваемых в трудовом договоре важных условий
- Изменение данных и оговоренных условий





## Информирование работника II

- Работодатель сообщает данные до того, как работник приступит к работе (п. 3 ст. 5 ЗТД)
- Право работника требовать предоставления данных (п. 3 ст. 5 ЗТД)
- Данные следует указывать в письменном документе трудового договора добросовестно, в ясной и понятной форме (до того как пп. 1, 2 ст. 5)





# Информирование работника в особых случаях I

## 1. Продолжительность испытательного срока

- цель испытательного срока (п. 1 ст. 6 ЗТД)
- установленный законом 4-месячный испытательный срок (п. 1 ст. 86 ЗТД)
- сокращение установленного законом испытательного срока или отказ от него (п. 2 ст. 86 ЗТД)

## Что еще необходимо знать об испытательном сроке?

- испытательный срок в случае краткосрочного договора (п. 3 ст. 86 ЗТД)
- отказ от трудового договора во время испытательного срока (пп. 1, 4 ст. 86; ст. 96 ЗТД)





## Информирование работника в особых случаях II

2. Продолжительность и основание для заключения срочного трудового договора (п. 2 ст. 6 ЗТД)

Что следует дополнительно учитывать при заключении срочного трудового договора?

- временный характер работы (п.1 ст. 9 ЗТД)
- до 5 лет, до 2-х договоров подряд (п. 1 ст. 9, ст. 10 ЗТД)
- особенности при отказе от договора (п. 2 ст. 85, п. 3 ст. 100 ЗТД)





## Информирование работника в особых случаях III

3. Содержание соглашения об ограничении конкуренции (п. 3 ст. 6 ЗТД)
4. Содержание информации, которая является тайной (п. 3 ст. 6 ЗТД)
5. Выполнение рабочих обязанностей удаленно (п. 4 ст. 6 ЗТД)
6. Условия информирования о графике работы в случае суммированного учета рабочего времени (п. 6 ст. 6 ЗТД)





# Заработная плата





## Общие требования к заработной плате

- Понятие заработной платы (п. 1 ч. 5 ст. 5 ЗТД)
- Соглашение о заработной плате (пп.1, 2 ст. 29 ЗТД)
- Заработная плата не может быть меньше минимальной ставки оплаты труда
  - Постановление Правительства Республики № 90 от 11.06.2009 «Установление минимальной ставки оплаты труда» (п. 5 ст. 29 ЗТД)





## Способ, время и место выплаты заработной платы

- Заработная плата выплачивается деньгами нетто (п. 3 ст. 29 ЗТД)
- Выплата происходит, по меньшей мере, раз в месяц или чаще, если существует такая договоренность (п.1 ст. 33 ЗТД)
- Предполагается, что заработная плата переводится на банковский счет (п. 4 ст. 33 ЗТД)





## Выплата средней за работной платы I

- Средняя заработная плата рассчитывается и выплачивается в предусмотренных законом случаях
- Условия и порядок выплаты средней заработной платы
  - Постановление Правительства Республики № 91 от 11.06.2009 «Условия и порядок выплаты средней заработной платы»





## Выплата средней за работной платы II

- Возможность договориться о более выгодных условиях
- При расчете средней заработной платы за основу берется плата, заработанная работником за предыдущие 6 месяцев
- При расчете средней заработной платы за основу берется рабочий или календарный день





## Особые случаи выплаты заработной платы

- Сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере (п. 7 ст. 44 ЗТД)
- Работа в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается в 1,25-кратном размере (п. 1 ст. 45 ЗТД)
- Работа в государственные праздники оплачивается в двукратном размере (п. 2 ст. 45 ЗТД)
- По договоренности с работником работу, которая выполняется сверхурочно, в ночное время и в государственные праздники, можно возмещать, предоставляя время отдыха (п. 6 ст. 44, п. 3 ст. 45 ЗТД)
- Выплата заработной платы за работу, которая одновременно выполняется сверхурочно, в ночное время и в государственный праздник





## Задержка выплаты заработной платы

- Работодатель задерживает выплату заработной платы, если работник не получил оговоренную заработную плату к установленному для этого дню
- Ставка пени равна Еврибору (последней процентной ставке Европейского центрального банка, применяемой к основным операциям по рефинансированию) + 7% в год (ст. 94; ст. 113 Обязательственно-правового закона)
- Банк Эстонии публикует ставку Еврибор в «Официальных сообщениях»:  
[www.ametlikudteadaanded.ee](http://www.ametlikudteadaanded.ee) > выберите вид сообщения > сообщения о процентной ставке





# Рабочее время и время отдыха





## Рабочее время

- Полное рабочее время 40 часов в неделю (п. 1 ст. 43 ЗТД)
- Неполное рабочее время (п. 1 ст. 43 ЗТД)
- Суммированное рабочее время (п. 6 ст. 6; п. 3 ст. 43 ЗТД)





## Ежедневное время отдыха

- Ежедневное время отдыха составляет 11 последовательных часов в течение 24-часового периода (п. 1 ст. 51 ЗТД )
- Продолжительность рабочей смены вместе со сверхурочной работой не должно превышать 13 часов





## Исключения в отношении ежедневного времени отдыха I

- Норма ежедневного времени отдыха не применяется для работников в сфере здравоохранения и попечительства. (п. 4 ст. 51 ЗТД)
- Исключение в отношении ежедневного времени отдыха можно сделать (п. 3 ст. 51 ЗТД):
  - в коллективном договоре
  - в областях, упомянутых в ст.17(3) директивы 2003/88/ЕС
  - работа не должна наносить ущерб здоровью и безопасности работника
- Если работник работает более 13 часов, ему необходимо предоставлять дополнительное время отдыха (п. 5 ст. 51 ЗТД)





## Исключения в отношении ежедневного времени отдыха II

- Предоставление ежедневного времени отдыха частями (п. 6 ст. 51 ЗТД):
  - в трудовом или коллективном договоре
  - в областях, упомянутых в ст. 17(3) и (4) директивы 2003/88/ЕС
  - работа не должна наносить ущерб здоровью и безопасности работника





## Еженедельное время отдыха

- Еженедельное время отдыха составляет 48 последовательных часов в течение 7-дневного периода (п. 1 ст. 52 ЗТД)
- При суммированном учете рабочего времени – 36 часов в течение 7-дневного периода (п. 2 ст. 52 ЗТД)





## Перерыв в течение рабочего дня (п. 2 ст. 47 ЗТД)

- Перерыв продолжительностью не менее 30 минут после 6 часов работы
- Перерывы в течение рабочего дня не засчитываются как рабочее время
- Перерыв в течение рабочего дня засчитывается как рабочее время, если:
  - в силу характера работы невозможно предоставить перерыв
  - работодатель дает возможность отдохнуть и перекусить в рабочее время





## Сверхурочная работа

- Сверхурочная работа выполняется по договоренности (п. 1 ст. 44 ЗТД)
- Несовершеннолетний не может выполнять сверхурочную работу (п. 2 ст. 44 ЗТД)
- Сверхурочная работа в отсутствие договоренности в исключительных случаях
  - исключение составляют беременные и работницы, у которых есть право на отпуск по беременности и родам (пп. 4, 5 ст. 44 ЗТД)
- В случае суммированного учета рабочего времени сверхурочная работа подсчитывается в конце учетного периода (п. 1 ст. 44 ЗТД)





## Соглашение о дополнительной сверхурочной работе

- Работа в среднем более 48 часов в неделю (п. 3 ст. 46 ЗТД)
- Выполнение сверхурочной работы не должно наносить вред здоровью работника
- Работник может в любое время отказаться от соглашения, уведомив об этом за 2 недели
- Право работника отказаться от выполнения сверхурочной работы, если:
  - работодатель не соблюдает нормы рабочего времени (работа в среднем более 52 часов в неделю; расчетный период превышает 4 месяца)
  - это наносит вред здоровью работника
  - работодатель не соблюдает требования по гигиене и безопасности труда





## Нормы рабочего времени

- Совокупное рабочее время (в том числе сверхурочное) не должно в среднем превышать 48 часов за 7-дневный период в течение учетного периода продолжительностью до:
  - 4 месяцев (п. 1 ст. 46 ЗТД)
  - 12 месяцев для работников в сфере здравоохранения, попечительства, сельского хозяйства и туризма (п. 2 ст. 46 ЗТД)
- При выполнении дополнительной сверхурочной работы рабочее время не должно в среднем превышать 52 часа за 7-дневный период в течение учетного периода продолжительностью 4 месяца





Отпуск





## Продолжительность основного отпуска

- Основной отпуск 28 календарных дней (ст. 55 ЗТД)
- Основной отпуск должен быть использован в течение календарного года (п. 5 ст. 68 ЗТД)
  - В Законе о трудовом договоре не сказано, за какой период работнику предоставляется отпуск





## Предоставление основного отпуска частями (п. 5 ст. 68 ЗТД)

- По соглашению сторон основной отпуск может предоставляться частями
- При предоставлении отпуска частями продолжительность, по меньшей мере, одной его части должна составлять 14 календарных дней
- Работодатель имеет право отказаться от предоставления отпуска частями продолжительностью менее 7 дней





## График отпусков

- Работодатель составляет график отпусков к концу марта (п. 2 ст. 69 ЗТД )
- В график отпусков работодатель обязан внести (п. 2 ст. 69 ЗТД):
  - основной отпуск
  - по соглашению сторон прочие отпуски, например, отпуск в связи с отцовством, отпуск в связи с ребенком, учебный отпуск
- График можно изменить по соглашению сторон (п. 4 ст. 69 ЗТД)
- Работник имеет право воспользоваться отпуском, не отмеченным в графике отпусков, уведомив об этом за 14 календарных дней (п. 3 ст. 69 ЗТД )





## Утрата права на неиспользованный отпуск (п. 6 ст. 68 ЗТД)

- Право на неиспользованный основной отпуск утрачивается в течение одного года после окончания года, за который начисляется отпуск
- При расчете срока утраты права на неиспользованный отпуск не учитываются периоды, когда работник находится в отпуске по беременности и родам, в отпуске усыновителя или в отпуске по уходу за ребенком, а также когда работник проходит срочную или альтернативную службу
- Например, право на отпуск за календарный год 01.01.2010 – 31.12.2010 общей продолжительностью 28 дней утрачивается 01.01.2012



Утрата права на основной и дополнительный отпуск, заработанный до 01.07.2010

- Право на отпуска утрачивается в течение 4 лет, т.е. право на заработанные до 01.07.2009 и неутраченные отпуска утрачивается 01.07.2013





Родители маленьких детей и  
беременные





## Рабочая среда

- Работодатель должен создавать подходящие трудовые и бытовые условия (п. 1 ст. 10 Закона о гигиене и безопасности труда )
- Требования по гигиене и безопасности труда
  - Постановление Правительства Республики № 95 от 11 июня 2009 г. «Требования по гигиене и безопасности в отношении труда беременных и кормящих грудью женщин»





## Работа, отвечающая состоянию здоровья (ст. 18 ЗТД)

- У работодателя может временно потребовать работу, отвечающую состоянию ее здоровья:
  - беременная
  - работница, у которой есть право на отпуск по беременности и родам
- Если работодатель не может предоставить работу, отвечающую состоянию здоровья сотрудницы, Больничная касса выплачивает за это время компенсацию





## Обязательные перерывы в течение рабочего дня

- Свободное время для предродового осмотра (п. 4 ст. 10 ЗГБТ)
- Дополнительные перерывы для кормления ребенка (п. 5-6 ст. 10 ЗГБТ)





## Отправление в командировку

- Отправить в командировку только с ее согласия можно (п. 3 ст. 21 ЗТД):
  - беременную
  - работника, который воспитывает ребенка до 3-х лет или ребенка с ограниченными возможностями здоровья





## Право требовать основной отпуск в подходящее для себя время

Право требовать основной отпуск в подходящее для себя время есть:

- у женщины непосредственно до и после отпуска по беременности и родам или непосредственно после отпуска по уходу за ребенком
- у мужчины непосредственно после отпуска по уходу за ребенком или во время отпуска по беременности и родам жены
- у родителя, который воспитывает ребенка до 7 лет
- у родителя, который воспитывает ребенка в возрасте 7-10 лет, – во время школьных каникул





## Родительские отпуска

- Отпуск по беременности и родам (ст. 59 ЗТД)
- Отпуск в связи с отцовством (ст. 60 ЗТД)
- Отпуск усыновителя (ст. 61 ЗТД)
- Отпуск по уходу за ребенком (ст. 62 ЗТД)
- Отпуск в связи с ребенком (ст. 63 ЗТД)
- Неоплачиваемый отпуск в связи с ребенком (ст. 64 ЗТД)





## Отпуск по беременности и родам

- Беременная имеет право на 140 календарных дней отпуска по беременности и родам (п. 1 ст. 59 ЗТД )
- Отпуск можно взять за 70 дней до предполагаемой даты родов (п. 2 ст. 59 ЗТД)
- Отпуск сокращается, если работница берет его менее чем за 30 календарных дней до даты родов (п. 3 ст. 59 ЗТД)





## Отпуск в связи с отцовством (ст. 60 ЗТД)

- Отец имеет право на 10 рабочих дней отпуска в связи с отцовством в течение 2 месяцев до предполагаемой даты родов своей жены и в течение 2 месяцев после рождения ребенка
- Отпуск в связи с отцовством не оплачивается





## Отпуск по уходу за ребенком

- На этот отпуск есть право у (п. 1 ст. 62, ст. 65 ЗТД):
  - родителя
  - фактического попечителя
  - опекуна
  - лица, с которым заключен договор об уходе за ребенком в семье
- Отпуск имеет право использовать одновременно только одно лицо (п. 1 ст. 62 ЗТД)
- Отпуск можно использовать целиком или частями (п. 2 ст. 62 ЗТД)
- Об использовании отпуска или о его прерывании работник должен уведомить работодателя за 14 календарных дней (п. 2 ст. 62 ЗТД)



## Отпуск в связи с ребенком

- Родитель, опекун или лицо, с которым заключен договор об уходе за ребенком в семье, имеет право на отпуск продолжительностью:
  - 3 рабочих дня, если есть один или два ребенка в возрасте до 14 лет или
  - 6 рабочих дней, если есть, по меньшей мере, 3 ребенка в возрасте до 14 лет или, по меньшей мере, 1 ребенок в возрасте до 3 лет
- Отпуск можно использовать в течение одного календарного года
- Компенсация за отпуск выплачивается из средств государственного бюджета – 66 крон в день





## Защита при отказе от трудового договора

- Работодатель не может отказаться от трудового договора на том основании, что (п. 1 части 1, 2 ст. 92 ЗТД):
  - работница беременна или имеет право на отпуск по беременности и родам
  - работник выполняет семейные обязательства
- При отказе от трудового договора с беременной или родителем, воспитывающим ребенка до 3-х лет, работодатель обязан доказать, что отказывается от трудового договора на законном основании (п. 2 ст. 92 ЗТД)





## Сокращение

- Работник, который воспитывает ребенка возрасте до 3-х лет, подлежит сокращению в последнюю очередь (п. 5 ст. 89 ЗТД)
- Работодатель не может сократить, за исключением тех случаев, когда он прекращает свою деятельность (п.1 ст. 93 ЗТД):
  - беременную
  - работницу, у которой есть право на отпуск по беременности и родам
  - работника, который использует отпуск по уходу за ребенком или отпуск усыновителя
- Беременная работница и работница, имеющая право на отпуск по беременности и родам, должна сообщить работодателю о своем состоянии (п.3 ст. 93 ЗТД)





## Отказ от трудового договора по причине снижения работоспособности работника

- Работодатель не может отказаться от трудового договора по причине снижения работоспособности работника:
  - с беременной
  - с работницей, у которой есть право на отпуск по беременности и родам (п. 2 ст. 93 ЗТД)
- Беременная работница и работница, имеющая право на отпуск по беременности и родам, должна сообщить работодателю о своем состоянии (п.3 ст. 93 ЗТД)





# Разрешение трудовых споров





## Органы, занимающиеся разрешением трудовых споров

- Трудовые споры разрешает Комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд
- Обращение в КТС бесплатно
- КТС разрешает трудовые споры по денежным требованиям на сумму до 150 000 крон
- Если денежное требование превышает 150 00 крон, следует обратиться в суд





## Срок подачи требования, вытекающего из трудовых отношений

- Требование, вытекающее из трудовых отношений, можно подать в КТС или суд в течение 4 месяцев с того момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права
- Срок подачи требования, в котором оспаривается отказ от трудового договора, составляет 30 календарных дней с момента получения заявления об отказе
- Срок подачи требования о заработной плате составляет 3 года с того момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав





**Спасибо за внимание!**

**Министерство социальных дел  
info@sm.ee  
www.sm.ee**

**Инспекция труда  
ti@ti.ee  
инфотелефон: 640 6000  
www.ti.ee**

