



TÖÖINSPEKTSIOON

Служебная командировка и направление работников в командировку





Авторы: Меэли Мийдла-Ванаталу, Лийз Наабер-Кальм, Пирет Кальюла

Редактор: Эвелин Кивимаа

Перевод на русский язык: бюро переводов EM Tõlge, бюро переводов Luisa

Литературный редактор: Тамара Тютин

Корректур: Татьяна Бурлакова

Оформитель: Янар Синивяли, Puffet Invest OÜ

Фотографии: Виргиния Кулласепп / Министерство социальных дел, 123rf.com

Кроссворды: журнал кроссвордов Ristik (Ajakirjade Kirjastus)

Типография: Puffet Invest OÜ

© Инспекция труда, 2015

ISBN 978-9949-552-38-2 (pdf) 2-е, дополненное издание

ISBN 978-9949-9573-9-2 (epub) 1-е издание

Содержание

2	Введение
4	Служебная командировка согласно эстонскому праву
6	Суточные при зарубежной командировке
6	Уведомление работника об особых условиях в зарубежной командировке
8	Служебная командировка и командированный работник по смыслу Директивы
11	Почему следует отличать командированных работников от работников, находящихся в служебной командировке
13	Выбор права, применяемого при работе за рубежом
15	Трудовой спор, возникший в связи с работой за рубежом
16	Командировка работника в Эстонию
17	Требования гигиены и безопасности труда
20	Особенности
21	Прием работника из зарубежного государства
22	Надзор
23	Рекомендации работодателю
24	Рекомендации работнику
25	Налоговые вопросы
25	Медицинское страхование
27	Социальное страхование
28	Злоупотребление работника
29	Приложение 1. Правовые акты, применяемые при работе за рубежом
30	Приложение 2. Зарядка для ума

Введение

В связи с благоприятными возможностями, сложившимися на постоянно развивающемся едином рынке Европейского Союза (ЕС), на предприятиях растет тренд направления своих работников в какое-либо другое государство-член ЕС на работу. Это обусловлено преимущественно оказанием международных услуг.

Согласно общим принципам функционирования ЕС, оказание любых международных услуг и продвижение сформировавшегося единого рынка всегда должно происходить посредством справедливой и честной конкуренции. При этом нельзя забывать о работнике, права которого в этом процессе не должны быть ущемлены. Обязательство стран-членов ЕС заключается в соблюдении разработанных в ЕС единых минимальных требований.

Используемому в эстонском праве понятию «работник, находящийся в служебной командировке» лингвистически соответствует вытекающее из права Европейского Союза понятие «командированный работник» (англ. posted worker). Понятие «командированный работник» урегулировано Директивой Европейского Парламента и Совета Европы № 96/71/ЕС о направлении работников в командировку в связи с оказанием услуги.¹

Согласно действующему в Эстонии Закону о трудовом договоре (ЗоТД), работник находится в служебной командировке, если работодатель направляет его для выполнения



¹ Принципами Директивы следует руководствоваться в странах ЕС (Австрия, Бельгия, Болгария, Эстония, Испания, Хорватия, Ирландия, Италия, Греция, Кипр, Литва, Люксембург, Латвия, Нидерланды, Мальта, Польша, Португалия, Франция, Швеция, Румыния, Германия, Словакия, Словения, Финляндия, Дания, Чехия, Венгрия, Объединенное Королевство) и дополнительно в странах Европейского экономического пространства (ЕЭП) (Исландия, Лихтенштейн и Норвегия), однако принципы Директивы о командированных работниках применяются также и в Швейцарии.

рабочих заданий за пределы согласованного трудовым договором места выполнения работы внутри государства или за границу. Это означает, что если эстонский работодатель договорился с работником о месте работы в Швеции, то при поездке из Эстонии в Швецию этот работник не направляется в служебную командировку по смыслу Закона о трудовом договоре.

Регуляцией Директивы не установлено, что временное место выполнения работы должно выходить за пределы оговоренного в трудовом договоре места выполнения работы. По смыслу Директивы командированным работником считается, к примеру, также такой работник, с которым заключено временное соглашение для работы на территории государства-члена ЕС, поскольку с позиции Директивы важно, что работа в другом государстве носит временный характер. Директива применяется в том случае, если работник не переезжает в другое государство на постоянное место жительства и работы, иными словами изначально известно, что он работает за рубежом временно.

На основании вышеизложенного можно утверждать, что понятие командировки по смыслу Закона о трудовом договоре и Директивы могут совпадать, но не всегда. В данной брошюре мы подробнее рассмотрим, кто является «командированным работником» по смыслу права Эстонии и Европейского Союза, а также какими правами, обязательствами и ответственностью сопровождается для работника и работодателя такая зарубежная командировка.



Служебная командировка согласно эстонскому праву



В Законе о трудовом договоре связанные со служебной командировкой положения урегулированы частью 8 статьи 6 и статьями 21 и 40. Дополнительно к названным положениям применяются также части 2-4 и 5 статьи 628 Обязательственно-правового закона и постановление Правительства Республики № 110 от 25 июня 2009 г. «Порядок выплаты возмещения расходов на служебные командировки; минимальные ставки, условия и порядок выплаты суточных при зарубежных командировках» (далее именуется Постановление о расходах на служебные командировки).

Для того чтобы понять, о служебной ли командировке идет речь, сначала следует определить место выполнения работником своей работы. О месте выполнения работы работник должен быть уведомлен письменно согласно пункту 8 части 1 статьи 5 ЗотД.

Закон о трудовом договоре предполагает, что место выполнения работы оговаривается с точностью до единицы местного самоуправления (город или волость), но с учетом характера работы не запрещены и другие соглашения. Например, работодатель и работник могут заключить соглашение о работе по конкретному адресу, либо, в случае мобильной работы, согласовать отдельные уезды (Тартумаа, Вирумаа), страны (Эстония, Норвегия) или регион (Европа). При определении места работы следует руководствоваться характером работы, интересами работника и работодателя и принципами добросовестности. Закону не соответствует определение в качестве места работы не разумно обширной территории. Место выполнения работы, о котором работника уведомляют в письменном документе трудового договора, должно соответствовать действительности.

К примеру, в отношении торгового представителя можно считать обоснованным определение Эстонской Республики в качестве места работы, но для трудового договора со сварщиком, который работает на конкретном заводе, это не подходит, поскольку такое соглашение не соответствует цели Закона о трудовом договоре, которая заключается в обеспечении сторонам трудовых отношений уверенности в том, где работнику предстоит выполнять свои рабочие задания.

Определение Эстонской Республики в качестве места работы нельзя посчитать обоснованным, а также нельзя считать работой в Эстонии такой случай, когда транспортное предприятие берет на работу водителя-дальнобойщика, который является иностранцем и ездит преимущественно по другим странам Европейского Союза, редко или вообще не заезжая в Эстонию. В таких случаях речь идет не о зарубежной командировке, а о работе за границей, и работодатель не обязан при этом отдельно платить работнику командировочные.

При этом следует помнить о том, что каждый раз, когда работодатель направляет работника выполнять работу за пределы обычного места работы, по закону речь идет о служебной командировке, поэтому следует соблюдать все сопутствующие этому обязательства и вытекающие из закона ограничения.

При направлении в служебную командировку работающего в Эстонии иностранца нужно учитывать, что иностранец, имеющий вид на жительство или право проживания в Эстонии, должен находиться в Эстонии не менее 183 дней в течение года. Если имеющий вид на жительство иностранец собирается в служебных целях находиться за пределами Эстонии более 183 дней в году, он должен зарегистрировать свое пребывание за границей в Департаменте полиции и погранохраны. Если проживающий на основании

права проживания в Эстонии иностранец временно находится за пределами Эстонии по причине служебной командировки, а пребывание за границей не превышает одного года подряд, это время засчитывается в период постоянного проживания в Эстонии.

Суточные при зарубежной командировке

В зависимости от места назначения, командировка может быть или внутригосударственной или зарубежной.

Основным отличием внутригосударственной командировки от зарубежной является то обстоятельство, что она не сопровождается обязательством работодателя по выплате суточных.

Условия выплаты суточных при зарубежной командировке урегулированы Постановлением о расходах на служебные командировки. Минимальная ставка суточных при зарубежной командировке составляет 22,37 евро в день (минимальная ставка в 2015 году), но при условии, что место назначения командировки в зарубежном государстве находится на расстоянии не менее 50 километров от границы населенного пункта, где расположено место выполнения работы. Согласно пункту 3 части 1 статьи 7 Постановления о расходах на служебные командировки, суточные по зарубежной командировке в пределах до 32 евро не облагаются налогом. Это означает, что работодатель может платить работнику суточные и в большем размере, чем указано в Постановлении, но с позиции налогообложения это рассматривается уже в качестве спецльготы.



Уведомление работника об особых условиях в зарубежной командировке

Если работодатель направляет работника в зарубежную командировку в государство, право которого не применяется к заключенному между сторонами трудовому договору, в соответствии с частью 8 статьи 6 ЗотД дополнительно к прочим, указанным в законе, условиям труда работодатель должен письменно уведомить работника о связанных с командировкой особых условиях.



Особыми условиями, о которых следует уведомить работника, являются следующие: время работы в зарубежном государстве, валюта выплаты заработной платы (выплачивается ли заработная плата в евро или в валюте зарубежного государства), связанные с пребыванием в стране блага (командировочные, возможности проживания и т.п.), а также условия возвращения из страны (вид транспорта, дата отъезда). Эти сведения следует обязательно предоставить работнику до его отъезда за рубеж.

***Пример.** Трудовой договор заключен в Эстонии, и работник обычно также работает в Эстонии. Поэтому очевидно, что в этих трудовых отношениях применяются действующие в Эстонии правовые акты. Если работодатель направляет работника в Латвию в служебную командировку, которая продолжается более одного месяца, то до отъезда работник должен получить от работодателя следующую информацию:*

- 1) в каких единицах и в каком размере ему выплачивается заработная плата во время пребывания в Латвии;*
- 2) имеет ли он право на получение суточных и в какой сумме;*
- 3) какие возможности проживания во время командировки будут ему предоставлены: возместит ли работодатель его проживание в конкретном отеле или работник должен самостоятельно искать себе жилье, а работодатель возместит ему расходы на проживание в конкретной сумме;*
- 4) на каких условиях работник может возвратиться в Эстонию; может ли он это сделать за счет работодателя только по окончании командировки, либо стороны договариваются, например, о возможности еженедельного возвращения за счет работодателя определенным транспортным средством.*

Служебная командировка и командированный работник по смыслу Директивы



Используемому в эстонском праве понятию «работник, находящийся в служебной командировке» лингвистически соответствует используемое в праве Европейского Союза понятие «командированный работник», которое вытекает из Директивы.

Согласно Закону о трудовом договоре, работник находится в служебной командировке в том случае, если работодатель направляет его для выполнения рабочих заданий за пределы согласованного трудовым договором места выполнения работы.

Поэтому понятие «командировка» по смыслу Закона о трудовом договоре и Директивы могут не всегда совпадать. Важно четко различать, в каких случаях можно говорить о командированном работнике по смыслу Директивы.

Директива № 96/71/ЕС о направлении работников в командировку в связи с оказанием услуги применяется в трех случаях:

1) Предприниматель направляет работников в командировку на территорию государства-члена ЕС от своего имени и под своим руководством на основании договора, заключенного между отправляющим в командировку предпринимателем и услугодателем.

На основании этого положения в командировку часто направляются, к примеру, квалифицированные работники, ремесленники и другие специалисты.

***Пример.** Эстонское предприятие заказывает у польского предприятия осуществление строительных работ в Эстонской Республике. Для оказания услуги польский предприниматель направляет своих работников в Эстонию выполнить заказ. За выполнение заказа и инструктаж своих работников отвечает польский работодатель, при этом за выполнение требований по рабочей среде в Эстонии отвечает эстонское предприятие как заказчик.*

2) Предприниматель направляет работников в командировку для работы во входящем в концерн учреждении или на предприятии, находящемся на территории государства-члена ЕС.

На основании этого положения в командировку часто направляются, к примеру, руководители, специалисты и квалифицированные работники.

***Пример.** Эстонский работник из действующей в Эстонии материнской компании направляется выполнять свои рабочие задания на дочернее предприятие в Финляндию. Работу эстонского работника организует действующее в Финляндии предприятие. Также финское предприятие отвечает за выполнение требований по рабочей среде во время работы эстонского работника в Финляндии.*

3) Предприниматель, являющийся посредником при найме временной рабочей силы, нанимает работника для предпринимателя, находящегося или работающего на территории государства-члена ЕС.

Речь идет об арендной работе, когда возникают трехсторонние трудовые отношения между арендным предприятием, арендным работником и предприятием-пользователем.

лем. В командировку такого типа направляют, прежде всего, работников строительного сектора, сельского хозяйства, сферы обслуживания и питания.

Пример. Литовский работник при посредничестве действующего в Латвии арендного агентства направляется в Норвегию для выполнения работы на находящемся там предприятии-пользователе. Между предприятиями Латвии и Норвегии заключен договор об оказании услуги по посредничеству при найме рабочей силы. Трудовой договор заключается между литовским работником и латвийским арендным агентством на основании законов Норвегии, рабочие задания дает и их выполнение контролирует норвежское предприятие, которое отвечает также за рабочую среду и безопасность труда литовского работника. В таких ситуациях заработную плату может выплачивать как латвийское, так и норвежское предприятие.

В случае задержки с заработной платой работник все же должен обращаться к работодателю в Латвии, поскольку в случае требования по заработной плате обремененным перед работником лицом является только его фактический работодатель, а не третье лицо (норвежское предприятие), для которого выполняется работа.

Во всех трех случаях на время командировки между направляющим в командировку предпринимателем (работодателем) и работником должен быть заключен трудовой договор и трудовые отношения должны сохраняться на протяжении всей командировки. Если во время пребывания в зарубежном государстве трудовой договор работника с местным работодателем прекращается и работник заключает трудовой договор с предпринимателем государства по месту нахождения, то по смыслу Директивы он больше не является командированным работником.

По смыслу Директивы командированного работника от работника, находящегося в командировке по смыслу действующего в Эстонии Закона о трудовом договоре, отличается, прежде всего, то обстоятельство, что командированного работника всегда принимает конкретное лицо (услугополучатель, входящая в концерн материнская компания или дочернее предприятие либо в случае арендной работы – предприятие-пользователь). Таким образом, за границей имеется предприятие, которое организует для командированного работника его работу или рабочую среду. При направлении в служебную командировку по смыслу эстонского законодательства, например для участия в ярмарке, в зарубежном государстве работника никто не принимает.





Почему следует отличать командированных работников от работников, находящихся в служебной командировке

Директива обязывает обеспечить для командированного работника определенные условия труда, которые применяются также к работникам государства, в которое работник направляется в командировку (т.е. к тем, кто работает в той стране, в которой проживает). Например, если работника направляют в командировку из Франции в Германию, для него следует обеспечить условия труда, требуемые в Германии.

Условия труда, которые следует обеспечить для командированного работника в соответствии с частью 1 статьи 3 Директивы:

- максимальное рабочее время и минимальное время отдыха;
- минимальная продолжительность оплачиваемого основного отпуска;
- минимальные ставки заработной платы, включая оплату сверхурочных часов;
- условия посредничества работников, прежде всего для тех работников, посредниками которых являются предприниматели, занимающиеся посредничеством при найме временной рабочей силы;
- гигиена и безопасность труда;
- меры защиты, применяемые в отношении условий труда беременных или недавно родивших женщин, а также детей и молодых работников;
- равное обращение с мужчинами и женщинами, а также прочие положения, направленные против дискриминации.



Если в государстве проживания командированного работника действуют более благоприятные для работника условия труда, в отношении командированного работника применяются условия государства его проживания.

Одним из важнейших условий труда, который, в соответствии с Директивой, следует обеспечить для командированного работника в принимающем государстве, является местная минимальная ставка заработной платы. Также командированному работнику следует возмещать сверхурочную работу на тех условиях, которые действуют в принимающем государстве.

Например, в случае командировки в Финляндию работнику следует платить не менее минимальной ставки заработной платы, предусмотренной коллективным договором конкретного сектора. В отношении Финляндии нужно учитывать, что общегосударственной минимальной ставки не установлено, и следует руководствоваться именно коллективным договором соответствующего сектора.

Пример. Производственное предприятие сократило работницу в 2011 году. Она долго искала работу и, наконец, нашла подходящее предложение на предприятии, занимающемся арендой рабочей силы в Эстонии. Учитывая ее образование и предыдущий опыт работы, арендное предприятие предложило ей работу домработницы в Германии.

Согласно заключенному в Эстонии трудовому договору, арендная работница поступила на работу домработницей с полным рабочим временем 40 часов в неделю и местом работы в Эстонии, хотя изначально стороны устно договорились о том, что место выполнения работы находится в Германии. По соглашению заработная плата домработницы составила 450 евро в месяц.

Арендная работница отработала в Мюнхене 5 месяцев, ее рабочий день обычно продолжался десять часов, и работать приходилось и в выходные дни, т.е. по семь дней подряд. Работодатель платил работнице за это 450 евро в месяц, исходя

из согласованного в трудовом договоре рабочего времени и заработной платы, а также дополнительно суточные по зарубежной командировке. Из-за постоянной тяжелой работы у работницы возникли проблемы со здоровьем, и она была вынуждена возвратиться домой и отказаться от трудового договора.

После прекращения трудовых отношений работница обратилась в Эстонию в комиссию по трудовым спорам с требованием выплаты недополученной заработной платы, опираясь при этом на Директиву о командированных работниках и на то, что во время ее работы для обслуживающего персонала по уборке в Германии действовала минимальная ставка заработной платы 8,75 евро в час.

Комиссия по трудовым спорам удовлетворила требование работницы и взыскала в ее пользу за отработанное в Германии время 2800 евро.

Что было сделано неправильно в приведенном примере?

- 1) В трудовом договоре нельзя было в качестве места работы указывать Эстонию, поскольку работница ни одного дня не работала на арендное предприятие в Эстонии, а также изначально было известно, что место ее работы находится в Германии.
- 2) На выплаченные работодателем суточные не был начислен социальный налог, поэтому возмещение по нетрудоспособности, возмещение за неиспользованный отпуск, а позднее и пенсия были начислены работнице только на основании выплаченной минимальной ставки заработной платы.
- 3) Работнику выплачивалась заработная плата, которая не соответствовала минимальной ставке заработной платы, действующей в конкретной сфере деятельности в Германии.
- 4) Постоянным требованием работать семь дней в неделю были нарушены права работника на ежедневное и еженедельное время отдыха, что в итоге причинило ущерб здоровью работника.

Выбор права, применяемого при работе за рубежом

Согласно общему принципу, к договору применяется право того государства, о котором стороны договорились. Однако это не освобождает от обязательства исполнения также и обязательных положений права того государства, в котором фактически исполняется договор.

Пример. *Работник заключил с работодателем в Эстонии трудовой договор, согласно которому при его исполнении руководствуются правовыми актами Эстонской Республики. Фактически работник работает в Швеции на строительных объектах, по которым его работодатель выигрывает конкурсы поставок. Работник желает знать, правом Эстонии или Швеции он должен руководствоваться в части требований гигиены и безопасности труда.*

Ответ: *Руководствоваться следует правом государства по месту нахождения работника, т.е. нужно выполнять действующие в Швеции требования гигиены и безопасности труда.*

При выполнении работы за границей дополнительно действует следующий принцип: совершенный при заключении договора выбор применяемого к договору права не должен привести к тому, что работник лишится социальной защиты и гарантий. Это означает, что работник не должен остаться без защиты, предусмотренной для него законодательством того государства, в которое он направляется в командировку.

При применении права следует в первую очередь руководствоваться соглашениями между работником и работодателем, но при этом нужно следить за тем, чтобы они никоим образом не ущемляли работника.

Пример. Водитель из Румынии заключил на родине трудовой договор с эстонским работодателем, согласно которому местом выполнения работы является Эстония, но при этом применяется действующее в Румынии право. Эстонский работодатель желает платить действующую в Румынии минимальную ставку заработной платы, которая ниже установленной в Эстонии.



Решение работодателя не соответствует принципам, действующим в отношении командированных работников. Водитель имеет право получать заработную плату в размере не менее установленной в Эстонии минимальной ставки, а в том случае, если в отношении него применяется действующее в Эстонии общее трудовое соглашение по внутригосударственным грузоперевозкам, ему следует платить заработную плату не менее предусмотренной этим соглашением.

Если стороны соглашения **не договорились о том**, право какого государства применяется к договору, в этом случае к трудовому договору применяется право:

- государства, в котором работник обычно работает;
- государства, при посредстве которого работника приняли на работу;
- государства, с которым трудовой договор связан больше всего.

Трудовой спор, возникший в связи с работой за рубежом

В трудовом договоре рекомендуется указать возможности и место разрешения возникающих между сторонами разногласий, т.е. работодатель и работник при заключении трудового договора должны в числе прочего определить подсудность. Стороны трудовых отношений всегда должны тщательно взвешивать, в суд какой страны будет разумнее обратиться в случае возникновения трудового спора.

***Пример.** В заключенном между сторонами трудовом договоре может содержаться следующая оговорка: «Возникающие во время действия трудовых отношений разногласия стороны стараются разрешить прежде всего путем переговоров. Если компромисса достичь не удастся, трудовой спор разрешается исходя из права Норвегии и производственного порядка Королевства Норвегия».*

Если стороны договорились о подсудности, спор разрешается в той стране, которая зафиксирована в договоре. При этом работник в определенных ситуациях может обратиться также в орган по разрешению споров своего государства. Эстонский работник может обратиться в эстонский суд или комиссию по трудовым спорам, если соглашение о подсудности можно рассматривать в качестве типового условия трудового договора, которое однозначно ущемляет работника (например, неразумно высокие расходы, сопровождающие поездку из Эстонии в Норвегию, и т.п.).

Если стороны не договорились о подсудности, работник имеет право обратиться в суд той страны, в которой он выполнял свои рабочие задания.

NB! В Эстонии трудовые споры разрешает также комиссия по трудовым спорам, но, в отличие от суда, в упрощенном порядке. Поскольку выяснение права зарубежного государства представляет собой очень сложный и длительный процесс, а комиссии по трудовым спорам, по сравнению с судом, предоставлено существенно более короткое время для производства по делу (обычно 30 дней), комиссия по трудовым спорам может отказаться принять в производство дело по трудовому спору с зарубежным элементом по причине отсутствия соответствующих компетенций.



Командировка работника в Эстонию



Согласно Закону об условиях труда командированных в Эстонию работников, командированным работником является физическое лицо, которое обычно работает на основании трудового договора в зарубежном государстве и которого работодатель направляет на работу в Эстонию для оказания услуги в течение определенного периода. Заключенный в зарубежном государстве договор о трудовых отношениях считается трудовым договором, если он соответствует положениям, регулирующим трудовой договор в Законе о трудовом договоре Эстонской Республики.

Независимо от выбора, применяемого к трудовому договору права, при работе в Эстонии следует обеспечить условия, установленные в статье 5 Закона об условиях труда командированных в Эстонию работников, в том числе следующие:

- рабочее время;
- время отдыха;
- свободное время для предродового наблюдения;
- заработная плата и возмещение сверхурочной работы;
- продолжительность основного отпуска;
- равное обращение и равные возможности.

Если положения права зарубежного государства, применяемого к трудовому договору с командированным в Эстонию работником, более благоприятны, чем положения эстонского права, в отношении работника применяются положения зарубежного государства.

Требования гигиены и безопасности труда

В отношении командированного в Эстонию работника применяется действующий в Эстонии Закон о гигиене и безопасности труда и все принятые на его основе постановления, причем даже в том случае, если эти законы и постановления менее благоприятны



по отношению к командированному работнику, чем закон, действующий в зарубежном государстве. Выполнение действующих в Эстонии требований гигиены и безопасности труда обеспечивает принимающее командированного работника лицо, у которого командированный работник выполняет в Эстонии рабочие задания. Принимающее лицо — это заказавшее услугу или работу юридическое либо физическое лицо, которое организует работу командированных работников в Эстонии.

Если заказать работу или услугу

- у зарегистрированного и находящегося за рубежом предприятия, то за выполнение требований гигиены и безопасности труда работниками, командированными в Эстонию для выполнения работы, несет ответственность принимающее лицо;
- у предприятия, зарегистрированного в Эстонии, то за выполнение требований гигиены и безопасности труда собственными работниками несет ответственность их работодатель.

Пример. Эстонское предприятие заключило с фирмой, зарегистрированной за рубежом, договор о приобретении технологической линии и ее установке в Эстонии. За выполнение требований гигиены и безопасности труда при проведении работ по установке несет ответственность предприятие, заказавшее работу.



Пример. Эстонское предприятие заключило договор о строительстве завода с генеральным подрядчиком, который, в свою очередь, заказывает работу у зарегистрированного за рубежом коммерческого объединения, которое направляет своих работников в командировку в Эстонию. В таком случае ответственным лицом является генеральный подрядчик, который отвечает за гигиену и безопасность труда командированных работников.

Лицо, принимающее командированного работника, должно обеспечить командированному работнику те же условия труда, что и работникам своего предприятия.

Следует обязательно организовать для командированного работника инструктаж и



обучение в области рабочей среды. Если проведение инструктажа и обучения в полном объеме невозможно, поскольку отсутствует информация о специфике работы командированного работника (работник прибывает в Эстонию для выполнения очень специфической работы, в области которой заказчик не может провести его инструктаж), следует организовать инструктаж в части того, что касается рабочей среды принимающего лица. В таком случае важно зафиксировать в договоре между заказчиком и подрядчиком то, в каком объеме инструктаж и обучение работников проводит работодатель командированного работника. В качестве приложения к договору следует запросить подтверждение проведения инструктажа и обучения.

Лицо, принимающее командированного работника, должно организовать для работника инструктаж по части того, что касается рабочей среды принимающего лица, а также присутствующих в рабочей среде факторов опасности и мер, предпринимаемых для уменьшения их влияния. Важно передать командированному работнику информацию относительно используемых средств индивидуальной защиты, и в случае если у него нет требуемых либо отвечающих требованиям средств индивидуальной защиты, выдать ему эти средства.

Важной является также информация об используемых на предприятии предупреждениях об опасности, в том числе значениях знаков и предупреждений.

Обязательно следует предоставить командированному работнику, в числе прочего, информацию о первой помощи и организации эвакуации: где находятся средства первой помощи и кто умеет ее оказывать; каковы предупреждения об эвакуации, пути эвакуации и где находится место сбора.

На действующем в Эстонии предприятии инструкции по безопасности написаны на эстонском языке. Командированный работник не всегда понимает эстонский язык, а потому следует провести инструктаж на языке, который ему понятен. Если письменный перевод инструкций нецелесообразен, например если это единичный случай приема командированного работника на работу, то следует перевести инструкции командиро-



ванному работнику устно. При регистрации инструктажа в таком случае можно сделать отметку, что инструкции были переведены инструктируемому.

Принимающее лицо должно также следить за тем, как командированные работники выполняют свою работу: делают ли они эту работу безопасно и исходят ли из данных им инструкций.

Расследование несчастного случая на работе, произошедшего с командированным в Эстонию работником, проводит принимающий командированного работника работодатель на тех же условиях, что и при расследовании несчастного случая, произошедшего с собственным работником. Для представления результатов расследования принимающее предприятие составляет рапорт о несчастном случае на работе, где в качестве работодателя следует отметить иностранного работодателя. Рапорт принимающее предприятие подает в Инспекцию труда Эстонии.

Особенности

Действующие в Эстонии условия выплаты заработной платы и возмещения сверхурочной работы, а также продолжительность основного отпуска не применяются в отношении квалифицированных работников, служебная командировка которых продолжается до восьми дней. При этом под квалифицированным работником подразумевается такой работник, рабочим заданием которого является первичная сборка или установка товаров, необходимых для ввода заказанных товаров в эксплуатацию, если такая работа является неотъемлемой частью договора заказа.

Пример. Эстонское предприятие заказывает в Германии новую производственную линию. С заводом-изготовителем оборудования договариваются о том, что

линию приедут устанавливать представители завода. Установка производственной линии занимает пять дней. В это время установщики производственной линии должны руководствоваться требованиями Закона о гигиене и безопасности труда Эстонской Республики, но в отношении них не действуют урегулированные Законом о трудовом договоре ЭР условия выплаты заработной платы, возмещения сверхурочной работы, а также предоставления и исчисления основного отпуска.

Прием работника из зарубежного государства



Гражданин страны-члена Европейского Союза, Европейского экономического пространства или Швейцарии (далее именуется гражданин ЕС) может жить и работать в Эстонии без регистрации срочного права проживания до трех месяцев. Член семьи гражданина ЕС, который является иностранцем, может работать в Эстонии только в том случае, если ему предоставлено срочное или постоянное право проживания члена семьи гражданина ЕС.

Гражданин третьей страны и лицо без гражданства, которых желают принять на работу в качестве командированного работника по смыслу Закона об условиях труда командированных в Эстонию работников, для поступления на работу в Эстонии должны ходатайствовать о срочном виде на жительство. В дополнение к месту работы и должности, в выданном командированному работнику срочном виде на жительство указывается также физическое или юридическое лицо, которому в Эстонии оказывают услуги. На соответствующее лицо распространяются также и обязанности приглашающего лица, предусмотренные Законом об иностранцах.

**Информация на домашней странице Департамента полиции и погранохраны:
www.politsei.ee или по телефону информации для клиентов: 612 3000.**



НАДЗОР

Надзор за условиями командированных в Эстонию работников осуществляет Инспекция труда.

Инспекция труда обеспечивает доступность информации и отвечает на обоснованные информационные запросы относительно законов, других правовых актов и расширенных коллективных договоров, применяемых в отношении командированного работника.

Кроме того, Инспекция труда отвечает на обоснованные информационные запросы относительно физических лиц-предпринимателей и юридических лиц, занимающихся посредничеством при найме рабочей силы, в том числе относительно совершенных ими нарушений правовых актов или случаев незаконной международной деятельности.

Также в задачи Инспекции труда входит сотрудничество с соответствующими институтами стран-членов Европейского Союза и Европейского экономического пространства.

В случае возникновения проблем, связанных с условиями труда командированных работников, можно воспользоваться системой обмена информацией между надзорными учреждениями Европейского экономического сообщества (IMI). Посредством этой системы Инспекция труда Эстонии может осуществлять, к примеру, запросы о предприятиях другой страны, которые направляют своих работников в командировку в Эстонию. Также и другие государства могут обращаться в Инспекцию труда Эстонии с запросами об эстонских работодателях, работники которых выполняли работу в их стране.

РЕКОМЕНДАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЮ

До направления работника на работу в зарубежное государство нужно найти ответы на следующие вопросы:

- Где находится рабочее место работника? В трудовом договоре следует указать фактическое место выполнения работы.
- Идет ли речь о командированном работнике по смыслу Директивы Европейского Парламента и Совета Европы?
- Нужно ли при выплате работнику заработной платы руководствоваться действующей в Эстонии минимальной ставкой заработной платы или следует применить минимальную ставку заработной платы, действующую в зарубежном государстве?
- Имеет ли работник право на получение суточных при командировке?
- Какие особенности, действующие за рубежом, могут повлиять на условия труда работника, какими обязательствами работодателя они сопровождаются?
- Следует ли работника задекларировать в стране назначения до направления в командировку?

Определенно, до направления работника в командировку работодателю рекомендуется узнать о требованиях, действующих в стране назначения в части трудовых отношений и рабочей среды.



Более подробную информацию о требованиях, связанных с условиями труда командированного работника, можно получить в контактном учреждении страны назначения для командированных работников:
http://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_en.htm
В Эстонии контактным учреждением для командированных работников является Инспекция труда.

РЕКОМЕНДАЦИИ РАБОТНИКУ



Полезную информацию об условиях труда и проживания за рубежом можно получить в сети трудового посредничества EURES (*European Employment Services*).

Следует учитывать, что гражданин Эстонии, желающий находиться в другой стране-члене ЕС более трех месяцев, должен зарегистрировать свое пребывание в стране. Для регистрации следует обратиться в местное компетентное учреждение не позднее чем в течение трех месяцев со дня въезда в страну.

Такие же условия действуют при желании приехать в другое государство с целью проживания, работы или учебы.

Информация на домашних страницах EURES: <http://europa.eu/eures> и www.eures.ee.

Налоговые вопросы

До того как отправиться на работу за рубеж, работнику нужно выяснить следующее:

- 1) Как будет оплачиваться работа, будет ли платить заработную плату работодатель Эстонии или страны назначения.
- 2) Имеется ли у Эстонии двусторонний налоговый договор с тем государством, куда работник направляется на работу, какие возможные налоговые обязательства будут возложены на работника. Более подробную информацию можно получить на домашней странице: www.emta.ee или в бюро обслуживания Налогово-таможенного департамента.
- 3) Нужно ли будет представлять декларацию о доходах в зарубежном государстве.

По прибытии на место следует узнать у принимающего лица следующее: осуществляет ли и каким образом уплата налогов с заработной платы, удерживает ли налоги работодатель или их должен платить сам работник.

Кроме того, рекомендуется всегда сохранять все документы, связанные с получением заработной платы или уплатой налогов. Следует иметь в виду, что все лица, получающие доход за рубежом, должны декларировать его в Эстонии даже в том случае, если работодатель зарубежного государства удержал и уплатил все налоги.

Если подоходный налог уплачен в зарубежном государстве в соответствии с законами этой страны и зарубежное государство имеет право налогообложения (обеспеченное двусторонним налоговым договором), в этом случае доход, полученный за рубежом, двойному налогообложению в Эстонии не подлежит.

Информация на домашней странице Налогово-таможенного департамента: www.emta.ee.

Медицинское страхование

Если социальный налог за командированного работника платят в Эстонии, а работник имеет действующую медицинскую страховку, то до того, как отправиться в командировку за рубеж, он должен заказать европейскую карту медицинского страхования. Это можно сделать на портале www.eesti.ee, подав ходатайство в региональное бюро обслужи-

живания клиентов Больничной кассы или отправив в Больничную кассу обычное письмо по почте либо письмо с цифровой подписью по электронной почте.

На основании европейской карты медицинского страхования работник имеет право, временно пребывая в государстве по месту работы, получить там необходимую медицинскую помощь на равных условиях с застрахованными лицами этого зарубежного государства. Решение о том, какое лечение или лекарственные препараты необходимы работнику во время его пребывания в зарубежной командировке, принимает врач, учитывая состояние здоровья работника и продолжительность его пребывания в служебной командировке.

Если работник командирован в другое государство-член ЕС более чем на один год, Больничная касса выдает ему форму E106, при регистрации которой в стране назначения у работника появляется право на получение там любой медицинской помощи – так, как если он был бы застрахован в этом государстве.

Если гражданин Эстонии поступает на работу в государстве-члене Европейского Союза и за него платят социальный налог или взносы по медицинскому страхованию в этой стране, он также получает там и медицинскую страховку, однако он не может одновременно иметь и действующую страховку в Эстонии.

В случае если из другого государства-члена Европейского Союза работника командировуют в Эстонию, он также должен иметь с собой европейскую карту медицинского страхования или форму E106/S1, на основании которой ему будут оказывать медицин-





скую помощь. Европейскую карту медицинского страхования нужно предъявлять врачу, а форму E106/S1 следует предварительно зарегистрировать в Больничной кассе.

Если работник работает в нескольких государствах-членах ЕС, он или его работодатель должен обратиться в департамент социального страхования в государстве по месту жительства или в государстве по месту нахождения работодателя, который определит, правовые акты какого государства, касающиеся социального страхования, применяются в отношении работника (т.е. какое государство-член ЕС является компетентным в отношении этого работника). При определении применяемого права, в числе прочего, учитывается место жительства работника и то, какая часть его деятельности осуществляется в стране по месту его жительства.

Информация на домашней странице Больничной кассы: www.haigekassa.ee.

Социальное страхование

Для того, чтобы человек мог свободно выбирать в ЕС страну для своего места жительства и работы, ему должно быть гарантировано право получения бесплатной медицинской помощи, возмещения по болезни, пенсии, возмещения по несчастному случаю на работе и профессиональному заболеванию, возмещения по безработице и семейных пособий для своих детей. Применяя исключительно внутригосударственное право, не всегда возможно обеспечить социальную защиту передвигающемуся в ЕС работнику. В зависимости от медицинской или пенсионной системы государства по месту жительства или работы, человек может попасть в такую ситуацию, когда он будет социально застрахован одновременно в обеих странах, либо, наоборот, не будет застрахован ни в одной из них.

**Информация на домашней странице Министерства социального страхования:
www.sotsiaalkindlustusamet.ee.**

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ РАБОТНИКА

Человек, который направляется на работу за рубеж, особенно уязвим, и зачастую случается так, что отправляющее или принимающее предприятие использует его труд в своих целях. В худшем случае это заканчивается принудительным трудом, или, другими словами, использованием рабского труда. Под принудительным трудом понимается принуждение кого-либо к работе обманным путем или под воздействием угроз, либо использование в трудовых отношениях неосведомленности другого лица или его уязвимости в целом.

Что указывает на использование принудительного труда?

- За отправку работника на работу за рубеж с него требуют деньги.
- Отправляющее за рубеж или принимающее там лицо требует у работника отдать удостоверяющие личность документы.
- Отказ от заключения трудового договора или предложение заключить такой договор, содержание которого работнику непонятно.
- Работодатель угрожает лишением заработной платы или отказывается от ее выплаты.

Что делать, если при работе за границей вы попали в беду?

Консульскую защиту гражданам Эстонии за рубежом оказывают консулы зарубежных представительств Эстонии и представляющие Эстонию почетные консулы.

Информация на домашней странице Министерства иностранных дел [http:// vm.ee/et/kkk-eestikodanikule](http://vm.ee/et/kkk-eestikodanikule).



В случае, если вы попали в беду в зарубежном государстве в выходной или праздничный день, либо если в зарубежном государстве нет представительства Эстонии, можно связаться с дежурным чиновником Министерства иностранных дел Эстонии по телефону +372 5301 9999 или +372 637 7000. Также гражданин Эстонии имеет право обратиться для получения помощи в представительства всех остальных стран-членов Европейского Союза.

Кроме того, помощь могут оказать волонтеры из некоммерческого объединения Living for Tomorrow.

Информация: www.lft.ee

Консультационная линия: +372 660 7320

Приложение 1. Правовые акты, применяемые при работе за рубежом

Командировки работника внутри ЕС рассматриваются во многих правовых актах, регулицию которых должен знать каждый работодатель и работник, оказывающий услугу в пределах ЕС.

На уровне Европейского Союза:

- Договор об учреждении Европейского Сообщества
- Римская конвенция
- Регламент «Рим I»
- Луганская конвенция
- Регламент «Брюссель I»
- Директива Европейского Парламента и Совета Европы № 96/71/ЕС о направлении работников в командировку в связи с оказанием услуги

На уровне Эстонии:

- Закон о международном частном праве
- Закон об условиях труда командированных в Эстонию работников
- Закон о трудовом договоре
- Закон о гигиене и безопасности труда
- внутригосударственные правовые акты

В других странах Европейского Союза:

- внутригосударственные правовые акты
- коллективные договоры

ВН! Правовые акты, регулирующие трудовые отношения и связанные с ними споры внутри Европейского Союза и Европейского экономического пространства, не применяются в третьих странах, например в России, Украине и Беларуси.

Кроме того, полезно знать, что принципы Директивы запрещают более благоприятное обращение с оказывающими услуги лицами из третьих стран, по сравнению с оказывающими услуги лицами из стран-членов ЕС.

Приложение 2. Зарядка для ума

Работник
в Эстонии



		Договор поручения				2. Разъяснение	Торговля людьми		3. Время работы за рубежом
				9. Согласие работника					
							За собственный счет работника		
	Принуждение					8. Условия возвращения			Отсутствие дополнительных денег
1. Трудовой договор					Без предварительного соглашения			5. Валюта заработной платы	
11. Суточные									
		10. Аванс						Бессрочный период командировки	
							7. Применение права зарубежного государства		
	12. Возмещение командировочных расходов	Договор подряда	4. Соглашение о командировке			Использование в рабочих целях		6. Преимущества, связанные с пребыванием в зарубежном государстве	
	Внутригосударственный								<p>Зарубежная командировка</p>

Помогите работнику из Эстонии добраться до места в зарубежной командировке! Для этого следует пройти по пути правильные пункты маршрута, избегая неверных пунктов, которые ведут в неправильном направлении. Проложите в сетке линию, состоящую из горизонтальных и вертикальных участков и посещающую все клетки, кроме красных.

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

Что нужно получить работодателю от работника, командировка которого продолжается более 30 последовательных календарных дней?

Найдите среди букв приведенные ниже понятия и зачеркните эти буквы. Из оставшихся букв получится правильный ответ.

**АВАНС, БЕРЕМЕННАЯ, ВНЕ, ВОЗВРАЩЕНИЕ, ВОЗМЕЩЕНИЕ,
ВРЕМЯ НАЧАЛА, ЗАДАНИЕ, ЗАРУБЕЖНОЕ ГОСУДАРСТВО,
ИЗВЕЩЕНИЕ, ИСПОЛНЕНИЕ, КОМАНДИРОВКА, МЕСТО РАБОТЫ,
ОБОСНОВАНИЕ, ОТКАЗ, ОБЪЯСНЕНИЕ, ПРЕДСТАВИТЕЛЬ,
РАБОТНИК, РАСХОД, СОГЛАШЕНИЕ, СРОК, СУТОЧНЫЕ**

Правильные ответы

Головоломка:

Работник в Эстонии

1. Трудовой договор

2. Разъяснение

3. Время работы за рубежом

4. Соглашение о командировке

5. Валюта выплаты заработной платы

6. Преимущества, связанные с пребыванием в зарубежном государстве

7. Применение права зарубежного государства

8. Увольнение

9. Согласие работника

10. Аванс

11. Суточные

12. Возмещение командировочных расходов

Договор поручения

Торговля людьми

За собственный счет работника

Отсутствие дополнительных денег

Без предварительного соглашения

Бессрочный период командировки

Использование в рабочих целях

Внутригосударственный

Внутренний

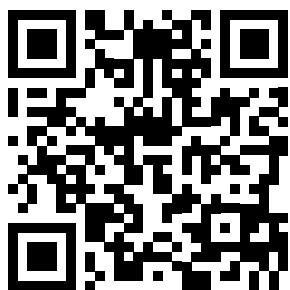
Зарубежная командировка

Словесная головоломка:

согласие от него



Возникли трудовые вопросы? Инспекция труда знает ответы



ЗАГЛЯНИТЕ

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

ПОЗВОНИТЕ

юристу по инфотелефону **640 6000**

НАПИШИТЕ

юристу jurist@ti.ee

ISBN 978-9949-552-38-2 (pdf)



TÖÖELU
www.tööelu.ee