

7 töösuhete alast nõuannet

1) Kirjutasin tööandja survele lahkumisavalduse, olen töötanud aga miks ma ei saa Töötukassalt toetust?

Töötukassast toetuse saamise eelduseks on sunnitud, mitte vabatahtlik töötus. Sunnitud töötus tekib tööandja algatusel, olgu selleks siis töö ümberkorraldamisest või töö lõppemisest tingitud koondamine, ettevõtte pankrot või töölepingu erakorraline ülesütlemine mõnel muul põhjusel. Silmas tuleb pidada seda, et kui töötaja lahkub pahandusega, näiteks usalduse kaotuse või varguse tõttu, siis ei ole Töötukassast midagi loota.

2) Pärast euro tulekut makstakse vähem palka, kas nii võib?

Euro käibeletulek ei muuda töölepingut, ega saa olla ettekäändeks töölepingu (töö tasustamise aluste) muutmiseks. Töölepingus kokku lepitud kroonipalka tuleb edasi maksta, ainult valuuta on vahepeal muutunud - nüüd makstakse seda eurodes. Veelgi enam - seni, kuni kroonipalk on eurodesse ümber arvestatud kursiga 15,6466, ei ole vaja isegi töölepingut muuta ega sinna europalka sisse kirjutada. Juhul, kui eurole üleminekuga on tehtud ümberarvestamise tagajärjel ümardamisi, peaks selle kohta tehtama töölepingu muudatus, mida saab loomulikult teha ainult poolte kokkuleppel.

3) Firma omanikud ja nimi muutus, kas minuga sõlmitakse nüüd uus tööleping?

Vastavalt Töölepingu seadusele omanike vahetus, ettevõtte üleminek või jagunemine ei muuda kehtivat töölepingut. Uus omanik võtab kehtivad lepingud muutmata kujul üle. Uuel omanikul võib küll olla soov teha ümberkorraldusi, kuid midagi ei muutu enne, kui töötaja millelegi alla kirjutab (nõustub). Ka siis, kui töötaja on olude sunnil valmis kehvemate töötingimustega uue omaniku juures, tuleks nõuda olemasoleva lepingu muudatust, mitte nõustuda uue lepingu sõlmimisega, sest võimaliku koondamise korral tulevikus sõltub Töötukassast saadava koondamishüvitise suurus tööstaažist tööandja juures. Uue töölepingu sõlmimise korral hakkab tööstaaž nullist lugema ja vana lepingu alusel varem töötatud aastaid koondamishüvitise määramise juures ei arvestata.

4) Kas puhkusetasu makstakse ette?

See on tõesti tööandja poolne seadusejärgne õigus. Puhkus, mille pikkus on üldjuhul 28 kalendripäeva, antakse jooksva kalendriaasta eest. Kui seda ei anta just aasta viimasel kuul, siis paratamatult osa puhkusest on töötaja saanud avansina ette. Töölt ära minnes tuleb aga võlg tagastada, ehk siis ettepuhatud osa tööandjale tagasi maksta. Toome näiteks, et töötaja puhkas maikuu 28 päeva ja soovib 30. juunil töölt ära minna. Sellisel juhul peab tööandja töötaja lõpparvest II poolaasta ettepuhatud 14 päeva tasu kinni.

Et asi võrdne oleks, on tööandjal samamoodi kohustus lahkuvale töötajale hüvitada väljateenitud, kuid veel kasutamata puhkus.

5) Firma kolib tehase linnast välja, kas pean seal tööl hakkama käima?

Siinkohal aitab töölepingu lugemine, kus peab olema kirjas töö tegemise koht. Tavaliselt on see määratletud kohaliku omavalitsuse täpsusega ja kui uus asukoht jääb samasse piirkonda, siis tuleb töötajal töölepingut täita. Praktikaks on vaidluste korral siiski arvestatud, kas asukohavahetus põhjustab töötajale ebaproportsionaalselt liiga suuri logistilisi ebamugavusi. Näiteks võib tuua olukorra, kus tööpäev teises linna servas algab varem, kui avatakse lasteaed, kuhu töötaja peab oma lapse viima. Teisalt on mul siiralt kahju tööandjast, kes kirjutab töölepingusse töö tegemise koha sisse aadressi täpsusega ja otsustab siis kõrvaltänavasse kolida.

6) Ületundide eest soovin saada lisatasu, sellel eest antakse hoopis puhkepäevi, kas nii võib?

Tegelikult käitub tööandja igati seaduskuulekalt. Meie töölepingu seadus on oma mõttelt Eesti tänasest elatusasemest natukene ees. Nimelt eeldab seadus Euroliidu heaoluühiskonna vaimus, et inimese vaba aeg on rahast tähtsam ja seetõttu on tööandjal kohustus ületunnid eelkõige vaba ajaga hüvitada. Kui see võimalik ei ole ja töötaja nõustub, siis võib ületunnid 1,5-kordselt hüvitada. Paraku on meie elatusase veel selline, et enamasti vajame raha rohkem, kui vaba aega.

7) Töötasin 2 kuud, kirjalikku töölepingut ei ole, raha ei ole seni saanud, mida teha?

Kuni kahe nädalase töösuhetega ei ole kirjalik tööleping nõutav, samas kirjaliku lepingu korral on lihtsam töösuhet tõendada ning see annab kindlustunde kokkulepitud tasu ja töötingimuste suhtes. Juhul, kui kahest nädalast pikema töötamise korral puudub kirjalik tööleping, ei tee selle vorminõude rikkumine töölepingut olematuks. Kui tööandja hakkab töösuhet eitama, võib töötaja pöörduda töövaidluskomisjonini, kuid enne peab ta koguma ja esitama tõendeid oma töötamise kohta tööandja juures. Selleks võivad olla

tunnistajate ütlused, meilivahetus tööandja meiliaadressilt, töökäsud, sõidulehed, tööajagraafikud jne. Kui töösuhe on tõestatud, tekib töötasu maksmise küsimus, sest ka see võib vajada tõestamist. Samas tuleb siin jällegi appi Töölepingu seadus, mis määrab, et töötasu tõendamata jätmise korral arvestatakse töötasuks summa, mis harilikult selle töö eest selles piirkonnas makstakse.

Soovime kõigile „võit-võit“ lahendusi töösuhetes.

Kokkuvõtte on koostatud nõuandekeskuses www.vastused.ee 250 tööõiguse küsimuse-vastuse alusel. Sealt saab lugeda arvukalt teisi tööõiguslaseid nõuandeid ning keeruliste probleemide korral tasub uurida www.metiabi.eu kodulehel pakutavaid võimalusi.

Uute kohtumisteni!

Autorid: Merike Mihkelson, Tiit Kruusalu

Personaliteenused, tööõigusabi

www.metiabi.eu

www.vastused.ee