TÖÖINSPEKTSIOON

Rahalised nõuded töösuhtes



Autor: Niina Siitam
Näidete autor: Evi Ustel-Hallimäe
Parandused: Helena Ilves, Vladimir Logatšev
Keeletoimetaja: Marilin Look
Kujundus: Agentuur La Ecwador OÜ
Fotod: Virginia Kullasepp / Sotsiaalministeerium, Adobe Stock
Ristsõnad: ristsõnaajakiri Ristik (Ajakirjade Kirjastus)

5., parandatud trükk
© Tööinspektsioon, 2022

ISBN 978-9949-646-50-0 (pdf)

Sisukord

4 **Sissejuhatus**

6 **TÖÖANDJA RAHALISED KOHUSTUSED**

7 Töötasu maksmine

11 Töötasu vähendamine

14 Keskmise töötasu arvutamine

14 Töötaja kulude ja kahju hüvitamine

17 Puhkusetasu

18 Töötajale makstavad hüvitised

23 Rahaliste nõuete sissenõutavus

24 **TÖÖTAJA RAHALISED KOHUSTUSED**

25 Tööandjale tekitatud kahju hüvitamine

26 Kolmandale isikule tekitatud kahju hüvitamine

27 Vastutus ebakvaliteetse töö eest

27 Vastutus tööle mitteasumisega ja ette teatamata töölt lahkumisega tekitatud kahju eest

29 Leppetrahv

29 Töölepingu ülesütlemise hüvitis

30 Tööandja nõuete tasaarvestamine töötaja töötasu nõuetega

32 **RAHALISTE NÕUETE LAHENDAMINE TÖÖVAIDLUSKOMISJONIS**

33 Töösuhetest tulenevate rahaliste nõuete esitamise tähtajad

33 Rahaliste nõuete esitamine ja tõendamine

34 **Lisa. Pane pea tööle!**

Sissejuhatus

Rahaliste kohustuste täitmine on üks tähtsamaid töösuhte kohustusi. Töötaja tööle asumisel rakenduvad mõlemale töösuhte poolele – nii töötajale kui ka tööandjale – rahalised kohustused. Tööandja rahalised kohustused laienevad kõikidele töölepinguga töötajatele. Tööandja on kohustatud maksma töötasu, puhkusetasu ja lõpparvet sõltumata sellest, millistel tingimustel on tööleping sõlmitud.

Teatud juhtudel on tööandja kohustatud hüvitama töötajale tekitatud varalise kahju, töölähetusega ja töölepingu lõppemisega seotud kulud ning koolituskulud, lisaks maksma hüvitist konkurentsikeelust kinnipidamise ja haiguse korral. Tööandjal ei ole lubatud töötajaga kokku leppida hüvitise maksmata jätmises või tasaarvestuses töötaja rahalise kohustusega, kui hüvitise maksmise kohustus tuleneb seadusest.

Üldjuhul tekib tööandjal rahaline kohustus tulenevalt seadusest, töölepingust või kollektiivlepingust. Rahalise kohustuse võib kaasa tuua ka tööandja koostatud dokument, näiteks käskkiri ühekordse tulemustasu või palgakorralduse kohta. Töötajal tekib nõudeõigus, kui tööandja jätab oma rahalised kohustused täitmata. Sõltuvalt rahalise nõude iseloomust on nõude töövaidluskomisjoni või kohtusse esitamise tähtaeg neli kuud või kolm aastat. Viimane märgitud tähtaeg laieneb maksmata töötasu, viivise ning välislähetuse päevaraha nõudele.



Töötasu all mõistetakse töö eest makstavat tasu, sh ületunnitööd,

öötööd ja riigipühal töötamise eest makstavat tasu. Siia ei kuulu seaduse, töölepingu või muul õiguslikul alusel makstavad hüvitised, näiteks hüvitis konkurentsikeelu kohustuse eest, valveaja eest, haigushüvitis, töölepingu lõppemisega seotud hüvitis jms.

Sageli arvatakse, et rahalised kohustused on ainult tööandjal. Ka töötajal on tööandja ees rahalised kohustused. Nii peab töötaja hüvitama tööandjale tekitatud varalise kahju, samuti kahju, mis on tekitatud ebakvaliteetse tööga. Töötaja peab arvestama, et ta on kohustatud tööandjale maksma hüvitist juhul, kui ta ei asu tööle või lahkub töölt omavoliliselt. Töölepingu ülesütlemisel korraliselt ehk omal soovil on töötaja kohustatud hüvitama vähem etteteatatud aja ulatuses, mil tööandjale on tekkinud kahju, seoses töötaja varem lahkumisega.

Kõige sagedasem on tööandjale tekitatud varalise kahju nõue. Kui töötajaga varalise vastutuse kokkulepet sõlmitud ei ole, on kahju hüvitamise nõue õiguspärane ainult siis, kui tööandja on kindlaks teinud töötaja süü kahju tekitamises.

Tööandjal on õigus nõuda, et töötaja teeks nõuetele vastavat tööd. Kui töötulemused ei ole nõuetekohased ehk tegu on praagiga, võib tööandja alandada töötaja töötasu ulatuses, mis vastab alanõudelise töö väärtusele. Töötasu alandamine peab toimuma viivitamata pärast nõuetele mittevastava töö vastuvõtmist. Hilisem töötasu alandamine on tühine.

Tööandjal on õigus teha töötaja töötasust kinnipidamisi. Üldjuhul toimub see töötaja nõusolekul. Seadusega sätestatud juhtudel võib töötasust kinni pidada töötaja nõusolekuta. Nii peetakse töötaja nõusolekuta tema töötasust kinni maksud ja maksed, nõusolekut ei ole vaja ka siis, kui töötajale makstud ettemaks on tagastamata.

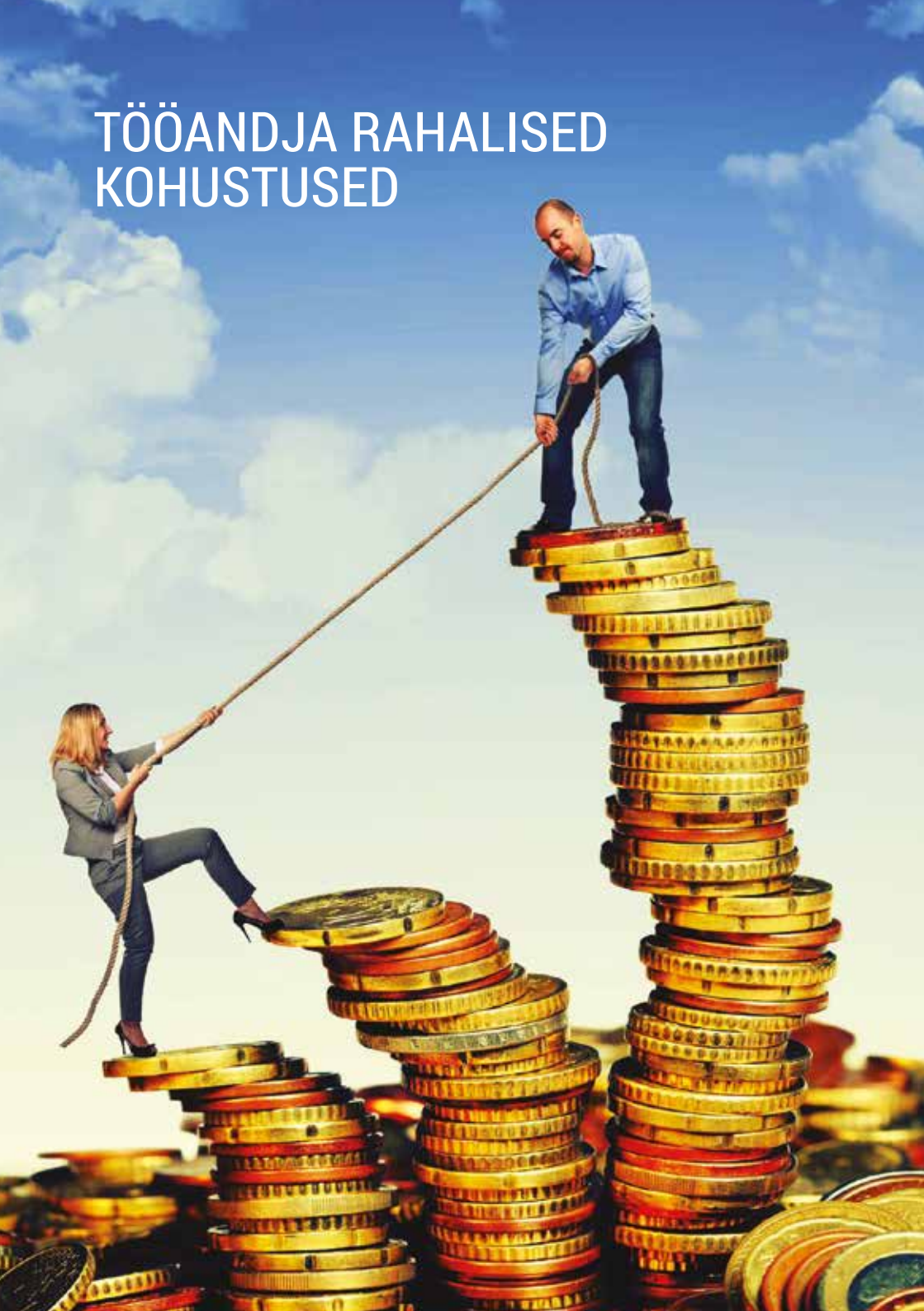
Kui töötaja on töölepingu lõppemise päevaks kasutanud rohkem puhkust, kui ta on välja teeninud, on tööandjal õigus rohkem makstud puhkusetasu töötajale makstava töötasuga tasaarvestada ehk töötasust kinni pidada ilma töötaja nõusolekuta.

Töötaja on kohustatud maksma tööandjale leppetrahvi, kui pooled on selles kokku leppinud. Nii on töötaja kohustatud maksma leppetrahvi juhul, kui ta rikub konkurentsikeelu kokkulepet, saladuse hoidmise kohustust või kui ta ei asu tööle põhjuseta või lahkub sealt omavoliliselt.

Brošüüris antakse üksikasjalik ülevaade, millised on töösuhte poolte rahalised kohustused. Soovitatav on siiski enne rahalise nõude esitamist või kohustuse täitmist veenduda, kas selleks on olemas õiguslik alus.

Brošüüri koostamisel on kasutatud järgmisi õigusakte: töövaidluse lahendamise seadus, täiskasvanute koolituse seadus (TäKS), täitemenetluse seadustik, töölepingu seadus (TLS), töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS), võlaõigusseadus (VÕS), Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. aasta määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord".

TÖÖANDJA RAHALISED KOHUSTUSED



Töötasu maksmine

Töötasu maksmise tingimused

Tööleping on töötamine teise isiku juures tasu eest. Eeldatakse, et töötasus on kokku lepitud.

Töötasu liigid:

- kokkulepitud töötasu;
- majandustulemustelt makstav tasu;
- tasu tööandja ja kolmanda isiku vahel sõlmitavatelt lepingutelt.

Kui töötajaga ei ole töötasu suuruses kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.



Näide. *Töötaja võeti tööle ehitajana suulise töölepingu alusel. Tööandja lubas talle maksta töötasu vähemalt 1000 eurot kuus.*

Juba esimesel palgapäeval selgus, et tööandja ei täida kokkulepet, makstes vaid 700 eurot, teisel kuul veelgi vähem, 500 eurot, ning seejärel langes palk lausa miinimumini. Tööandjaga sellest rääkides sai töötaja vastuseks, et nad ei ole kokku leppinud suuremat töötasu kui miinimumtasu ning et tööandja võib oma äranägemise järgi töötajale võimalusel ka rohkem maksta. Seda olevatki eelmistel kuudel tehtud.

Töötaja pöördus vähem makstud töötasu nõudega töövaidluskomisjoni.

Kuivõrd pooled ei olnud vormistanud kirjalikku töölepingut ning töötasu suurust ei määratlenud ka kollektiivleping, ei suutnud kumbki pool kokkulepitud töötasu suurust tõendada. Seega tuli töövaidluskomisjonil välja selgitada, millist tasu analoogiliste töökohustustega ehitajale sarnastel asjaoludel Eestis makstakse. Selgus, et tasu suurus varieerub 900–1300 euro vahel.

Lähtudes avaldaja nõudest, luges komisjon töötajaga kokkulepitud töötasu suuruseks 1000 eurot kuus ning mõistis tema kasuks välja palgavahe vaidlusaluste kuude lõikes (TLS § 29 lõige 2).

Tööandja peab maksma töötajale töötasu vähemalt üks kord kuus, töötasu väljamaksmise tähtaeg (palgapäev) tuleb kokku leppida töölepingus. Kokkulepitud töötasu on brutosummas. Töötasust arvestatakse maha seaduses ettenähtud maksud ja maksed.

Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu täistööajaga töötamisel ei või töötajale maksta.

Töötasu majandustulemuste eest

Kui töölepingus on kokku lepitud, et töötajal on õigus saada osa tööandja kasumist või käibest, eeldatakse, et töötajale ettenähtud osa arvestamisel võetakse aluseks tööandja kinnitatud majandusaasta aruanne. Majandustulemuste eest makstav töötasu tuleb välja maksta kuue kuu jooksul tööandja majandusaasta aruande kinnitamisest.



Tehingutelt makstav tasu

Kui töölepingus on kokku lepitud, on töötajal õigus saada tasu tööandja ja kolmanda isiku vahel sõlmitavalt lepingult pärast seda, kui tööandja on oma kohustused kolmanda isiku suhtes täitnud. Kui pooled lepivad kokku tasu maksmiseks hilisema aja, on töötajal õigus nõuda mõistlikus suuruses ettemaksu. Tehingutelt makstav tasu arvutatakse töötaja töö tulemuse järgi kolmanda isiku või tööandja poolt makstavalt summalt.

Tasu öötöö, riigipühal töötamise, ületundide ja valveaja eest

- Öötöö (kell 22.00–6.00) eest makstakse 1,25kordset töötasu.
- Riigipühale langeva tööaja eest makstakse kahekordset töötasu.
- Ületundide eest makstakse 1,5kordset töötasu.
- Valveaja eest makstakse tasu, mis ei või olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust.



Töötasu maksmine töötajale töö andmata jätmise ja töötaja tööst keeldumise korral (TLS § 35, 36, 38)

Tööandja on kohustatud maksma keskmist töötasu:

- töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale töö andmata jätmisel või töö tegemiseks vajaliku toimingu tegemata jätmisel;
- töötajale, kes täidab töölepinguga mitteseotud, hädavajadusest tulenevat tööandja korraldust;
- töötajale, kes esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;
- töötajale, kes ei saa tööd teha isiklikul põhjusel, mis ei ole tekitatud tahtlikult või tekkinud raske hooletuse tõttu, või kellelt ei saa töö tegemist oodata muul, tema isikust mittetuleneval põhjusel.



Näide. *Töötaja oli tööle võetud tootmistöölisena kokkuleppega, et palka arvestatakse tükitöö alusel. Olenevalt tellimuste mahust jäi töötaja töötasu kuude lõikes 700–900 euro vahele.*

Ühel päeval teatas tööandja ootamatult, et klient loobus tellimusest, mistõttu ei saa tööandja töötajat tööga kindlustada. Töötaja saadeti ligi kolmeks nädalaks

koju töö ootele, mille eest tagas tööandja talle miinimumtöötasu. Töötaja sellega ei nõustunud ning pöördus töövaidluskomisjoni poole nõudega mõista tööandjalt välja keskmise töötasu ja miinimumtöötasu vahe.

Komisjon rahuldas avalduse, sest kui töövõimeline ja töö tegemiseks valmis olev isik ei tee tööd põhjusel, et tööandjal pole seda anda, maksab tööandja talle keskmist töötasu kogu tööseisaku aja eest (TLS § 35). Miinimumtöötasu maksmine oleks olnud kohane juhul, kui tööseisakule eelnenud kuuel kuul oleks töötaja teeninud vaid miinimumpalka.

Töötasu vähendamine

Töö andmata jätmisel

Kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale tööd kokkulepitud ulatuses või kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav, võib tööandja töötasu vähendada kuni kolmeks kuuks 12kuulise ajavahemiku jooksul mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära.

Töötasu ajutisel vähendamisel on töötajal õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega. Töötasu vähendamise põhjusel on töötajal õigus tööleping viiepäevase etteteatamisega üles öelda.



Näide. *Töötaja oli tööle võetud tootmistöölisena elektroonikaettevõttesse 2019. aastal töötasuga 1900 eurot kuus. 2021. aasta veebruaris teatas tööandja, et 1. märtsist 1. juunini vähendatakse töötasu miinimumini põhjusel, et tööandjal ei ole võimalik töötajat endises mahus tööga kindlustada. Tellimuste vähenemine 2021. aastal tõi ettevõttele kaasa raske majandusliku olukorra, kus ei suudetud enam kõiki sõlmitud lepinguid endisel kujul täita. Maksejõuetuse vältimiseks ning töökohtade säilitamiseks tuli vähendada tööjõukulusid.*

Töötaja ei nõustunud töötasu vähendamisega ning pöördus töövaidluskomisjoni nõudega töölepingus kokkulepitud töötasu välja mõista. Töötaja väitel ei olnud töötasu vähendamine põhjendatud, sest ei tulenenud ettevõtte jaoks ettenägematutest majanduslikest asjaoludest, mida tööandja ei saanud mõjutada. Samade põhjendustega oli tööandja töötasu vähendanud kevaditi juba aastaid, mistõttu oli palga vähendamise puhul tegu ühe osaga ettevõtte üldisest kokkuhoiupoliitikast. Töötaja oli seisukohal, et tegelikult oli töömahu vähenemine tingitud ebaedukate tarne- ja hankelepingute sõlmimisest, rahavoogude halvast planeerimisest ning juhtimisvigadest.



Töövaidluskomisjon tegi kindlaks, et ettevõte oli viimastel aastatel tegutsenud kahjumiga ning see jätkus ka 2021. aastal. Tööandja tugines oma tegevuses kahe suurkliendi ja mõnekümne väikekliendi tellimustele. Veel 2021. aasta algul prognoosisid suurkliendid tavapäraseid suuri tellimusi, mille põhjal alustas ettevõte materjalide ja elektroonikakomponentide ostuga, kuid lubatud tellimusi ei tulnud. Üks suurklient teatas peaaegu päevapealt, et lõpetab oma tellimused, mõni nädal hiljem tegi seda ka teine. Allesjäänud väiketellijatega ei saanud tööandja enam töötajaid kokkulepitud mahus tööga kindlustada.

Komisjon leidis, et tellijate otsus koostöö lõpetada oli tööandjast mitteolenev majanduslik asjaolu. Sellises olukorras pidi tööandja võtma tarvitusele kõikvõimalikud seadusest tulenevad meetmed firma tegevuse jätkamiseks. Töötasu vähendamine oli üks võimalik abinõu. Komisjon jättis töötaja avalduse rahuldamata.



Poolte kokkuleppel

Töötasu võib vähendada ka poolte kokkuleppel. Kehtiv on kokkulepe, mis ei ole vastuolus heade kommetega.

Heade kommetega on vastuolus kokkulepe, mille isik sõlmis tulenevalt oma erakorralisest vajadusest, sõltuvussuhtest, kogenematusest või muust sellisest asjaolust ja tema jaoks äärmiselt ebasoodsatel tingimustel. Heade kommetega on vastuolus ka kokkulepe, milles poolte vastastikuste kohustuste väärtus (näiteks töötasu ja töötaja töökohustuste maht) on heade kommete vastaselt tasakaalust väljas.

Keskmise töötasu arvutamine

Keskmine töötasu arvutatakse Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. aasta määrusega nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord" sätestatud korras.



Üldised tingimused keskmise töötasu arvutamiseks:

- arvesse võetakse arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötajal töötasuna teenitud summad;
- keskmise tööpäevatasu arvutamiseks liidetakse arvutamise aluseks oleva ajavahemiku töötasud ja jagatakse sama ajavahemiku kalendaarsete tööpäevade arvuga;
- keskmise tunnitasu arvutamiseks jagatakse keskmine tööpäevatasu kokkulepitud tööajakohase töötundide arvuga päevas;
- keskmise kuutöötasu arvutamiseks korrutatakse keskmine tööpäevatasu arvutamise aluseks olnud ajavahemiku ühe kuu keskmise kalendaarsete tööpäevade arvuga.

Töötaja kulude ja kahju hüvitamine

Töökohustuste täitmisel tehtud kulude hüvitamine

(TLS § 40 lg 1, VÕS § 628 lg-d 2–4)

Tööandja on kohustatud hüvitama töötajale mõistlikud kulud, mida töötaja on teinud töökohustuste täitmiseks ja mida ta võis asjaolude kohaselt vajalikuks pidada.

Kokkulepe töötaja kulude hüvitamiseks töötasu arvel on tühine. Hüvitatavate kulude määrad võidakse kokku leppida töölepingus. Kui töötaja nõuab kulude hüvitamist üle kokkulepitud määra, peab ta tõendama nende tegemise vajaduse.

Töölähetuse kulude hüvitamine

Kui tööandja saadab töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta – töölähetusse –, peab ta hüvitama töötajale sellega seoses tekkinud kulud, eelkõige sõidukulu, üle ühe päeva kestva lähetuse korral ka majutuskulu.

Välislähetuse korral on tööandja kohustatud töötajale maksma ka toidu- ja elamiskulude hüvitamiseks päevaraha Vabariigi Valitsuse kehtestatud määras ja tingimustel. Kui tööandja tagab töötajale lähetuses toitlustuse, võib ta vähendada päevaraha kuni 70 protsenti.

Töölähetuse kulude hüvitamiseks võib töötaja nõuda ettemaksu mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust. Kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul nõutud ettemaksu teinud, võib töötaja töölähetusest keelduda.





Tööülesannete täitmisel tekitatud kahju hüvitamine

(TLS § 40 lg 5, VÕS § 628 lg 5)

Tööandja on kohustatud hüvitama töötajale tööülesannete täitmisel tekkinud kahju, mis tulenes töö tegemisega seotud ohust või tööandja juhisest. Eeldatakse, et töötajale makstud töötasu ei kata töökohustuste täitmisel tekkinud kahju. Töötaja saab nõuda üksnes tööülesande täitmiseks vajaliku käitumise või toiminguga tekkinud kahju hüvitamist.

Koolituskulude hüvitamine

Koolituskulude hüvitamiseks sõlmitakse kokkulepe, milles näidatakse:

- koolituse sisu;
- koolituse kulud, mida tööandja teeb lisaks töötaja tööalaste teadmiste ja oskuste arendamise kuludele;
- mõistlik siduvusaeg. Siduvusaeg on aeg koolituskulude tasateenimiseks ja see ei tohi ületada kolme aastat.



Tööandja on kohustatud hüvitama töötajale tööülesannete täitmisel tekkinud kahju, mis tulenes töö tegemisega seotud ohust või tööandja juhisest.

Puhkusetasu

Puhkusetasu maksmise tingimused

Puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust või töötaja ja tööandja kokkulepitud ajal, kuid mitte hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval.

Töölepingu kestuse ajal on puhkuse hüvitamine rahas keelatud.

Puhkusetasu arvutamine

Puhkusetasu arvutatakse Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009. aasta määrusega nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord" sätestatud korras.

Üldised tingimused puhkusetasu arvutamiseks:

- arvesse võetakse arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul töötajal töötasuna teenitud summad;

- arvutamise vajaduse tekke kuuks on kuu, millele langeb eelviimane tööpäev enne puhkuse algust.

Kalendripäevatasu arvutamine:
- arvesse võetava ajavahemiku töötasud liidetakse ja jagatakse arvutamise aluseks oleva ajavahemiku kalendripäevade arvuga;
- kalendripäevade hulka ei arvata rahvuspüha ega riigipüha;
- keskmine kalendripäevatasu korrutatakse kalendripäevade arvuga.

Õppepuhkuse tasu (TäKS § 13)
Taseme- ja tööalase koolitusega seotud õppepuhkuse ajal makstakse töötajale keskmist töötasu 20 kalendripäeva eest kalendriaastas.

Tasemekoolituse lõpetamisel makstakse töötajale õppepuhkuse ajal täiendavat puhkusetasu 15 kalendripäeva eest Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel.

Töötajale makstavad hüvitised

Haigushüvitis (TTOS § 12²)
Töötajale haigestumise esimese päeva eest haigushüvitist ei maksta. Tööandja maksab töötajale hüvitist haigestumise või vigastuse teise kuni viienda kalendripäeva eest 70 protsenti Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimuste ja korra alusel arvestatud keskmisest töötasust.



Tööandjal on soovi korral õigus maksta töötajale 2.-5. haigestumise või vigastuse päeva eest ainult tulumaksuga maksustavat haigushüvitist kuni 100% töötaja keskmisest töötasust. Kuuendast päevast edasi maksab hüvitist haigekassa.

Selleks et saada haigushüvitist, peab töötaja teavitama tööandjat elektroonilise haiguslehe lõpetamisest või esitama tööandjale paberil haiguslehe või teda välisriigis ravinud arsti või hambaarsti väljakirjutatud pabertõendi hiljemalt 90. kalendripäeval alates haiguslehel või tõendil märgitud töökohustusi täitma asumise päevast.

Tööandja maksab haigushüvitise välja palgapäeval või 30 kalendripäeva jooksul alates töötajalt elektroonilise haiguslehe lõpetamisest teadasaamisest või nõuetekohase paberil haiguslehe või tõendi esitamisest tööandjale.



Konkurentsipiirangu kokkuleppe hüvitis

Kui töötaja ja tööandja sõlmisid kokkuleppe, mille kohaselt ei tohi töötaja pärast töölepingu lõppemist töötada tööandja konkurendi juures või tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal (konkurentsipiirang), on tööandja kohustatud maksma töötajale mõistlikku hüvitist.

Hüvitist makstakse:

- pärast töölepingu lõppemist iga kuu;
- tingimusel, et töötaja on konkurentsipiirangu kokkulepet täitnud;
- konkurentsipiirangu kokkuleppes määratud hüvitise maksmise korra järgi.



Näide. *Töötaja asus tööle tootmisettevõttesse meistrina. Töölepingus oli kokku lepitud, et keelatud on tegutseda tööandjaga samal tegevusalal ning kokkulepe laieneb ka töölepingu lõppemise järgsele ajale kuni üheks aastaks. Pärast lepingu lõppemist kohustus tööandja maksma töötajale iga kuu tasu 30 protsendi ulatuses tema töölepingujärgsest palgast.*

Aasta hiljem ütles töötaja töölepingu üles ning siirdus teisele tööle. Neli kuud pärast töökohavahetust pöördus töötaja töövaidluskomisjoni nõudega endise tööandja vastu, kes ei olnud talle maksnud tasu konkurentsipiirangu kokkuleppe järgimise eest.

Tööandja keeldus nõuet tunnistamast, väites, et töötajal on uus töökoht ja sissetulek ning töötaja ei pea keeldu järgima, kuna selleks pole mingisugust vajadust.

Töövaidluskomisjon tegi kindlaks, et töötaja oli pärast töölt lahkumist järginud konkurentsikeeldu, teadmata, et tööandja ei pea seda vajalikuks. Tööandjal on õigus konkurentsipiirang igal ajal 30kalendripäevase etteteatamisega üles öelda, kui ta leiab, et selle järgimiseks pole enam vajadust. Antud juhul ei olnud tööandja seda teinud ning töötaja pidi piiranguga jätkuvalt arvestama. Pole tähtis, kas konkurentsipiiranguks ka tegelikult vajadust oli või mitte ning kas töötajal oli uus töökoht ja sissetulek – poolte kokkulepe oli kehtiv ning tööandjal lasus kohustus maksta töötajale selle eest kokkulepitud hüvitist (TLS § 24 lg 2).

Varalise vastutuse kokkuleppe hüvitis

Varalise vastutuse kirjaliku kokkuleppe korral on tööandja kohustatud maksma töötajale mõistlikku, varalise vastutuse ülempiiri arvestavat hüvitist.

Töölepingu ülesütlemise hüvitis

Töölepingu ülesütlemisel on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitist:

- ühe kuu keskmise töötasu ulatuses töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu;

Kui tööandja on esitanud töötajale töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse põhjusel, et töö maht on vähenenud, töö on ümber korraldatud või muudel põhjustel lõppenud, maksab tööandja alati, sõltumata töötaja töötamise ajast antud tööandja juures, hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.

- ühe kuu keskmise töötasu ulatuses töötajapoolsel töölepingu ülesütlemisel töötasu vähendamise tõttu (TLS § 37);

Kui tööandja on teatanud töötajale tema töötasu vähendamisest kuni kolmeks kuuks 12kuulise ajavahemiku jooksul põhjusel, et tööandja ei saa töötajale kokkulepitud ulatuses tööd anda, ei pea töötaja sellega nõustuma ning võib töölepingu üles öelda, teatades sellest tööandjale viis tööpäeva ette enne vähendatud töötasu kehtima hakkamist. Sellisel juhul maksab tööandja töölepingu lõpetamisel töötajale hüvitist samuti nagu koondamise korral, st töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.





- sellise töötasu ulatuses, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni tähtajalise töölepingu ülesütlemisel majanduslikel põhjustel, v.a tööandja tegevuse lõppemisel ja tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu;

Kui töötaja on võetud tööle tähtajalise töölepinguga, näiteks projekti koordinaatorina kaheks aastaks, ning töö lõpeb enne lepingu tähtaja saabumist, näiteks aasta ja kuue kuu möödumisel, ütleb tööandja töölepingu üles koondamise alusel, kuid ei maksa hüvitist mitte töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses, vaid sellise töötasu ulatuses, millele oleks töötajal olnud õigus kuni lepingu tähtaja saabumiseni. Antud juhul oleks töötajale tulnud maksta hüvitist kuue kuu keskmise töötasu ulatuses.

- kolme kuu keskmise töötasu ulatuses töötajapoolsel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud;

Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega, peab tööandja töölepingu ülesütlemise päeva seisuga maksma töötajale välja lõpparve, sh hüvitise töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (hüvitis lepingu rikkumise eest).

- erakorralise ülesütlemise puhul sellises ulatuses, mida töötajal oleks olnud õigus saada seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaja järgimisel.

Kui töötaja on tööle võetud katseajaga ning tööandja ütleb töölepingu üles päevapealt põhjusel, et töötaja ei täitnud katseaja eesmärki, on töötajal õigus pöörduda töövaidluskomisjoni poole nõudega saada keskmine töötasu etteteatamistähtaja järgimata jätmise eest. Tööandja võib töölepingu katseajal üles öelda 15kalendripäevase etteteatamisega. Seega saab töötaja nõuda 15 päeva keskmist töötasu.

Rahaliste nõuete sissenõutavus

Töötasu muutub sissenõutavaks töölepingus kokkulepitud palgapäeval.

Puhkusetasu muutub sissenõutavaks eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui pooled ei ole kokku leppinud hilisemat tähtpäeva.

Töölepingu lõppemisel väljamaksmisele kuulunud töötasu ja hüvitised on sissenõutavad töölepingu lõppemise päeval.

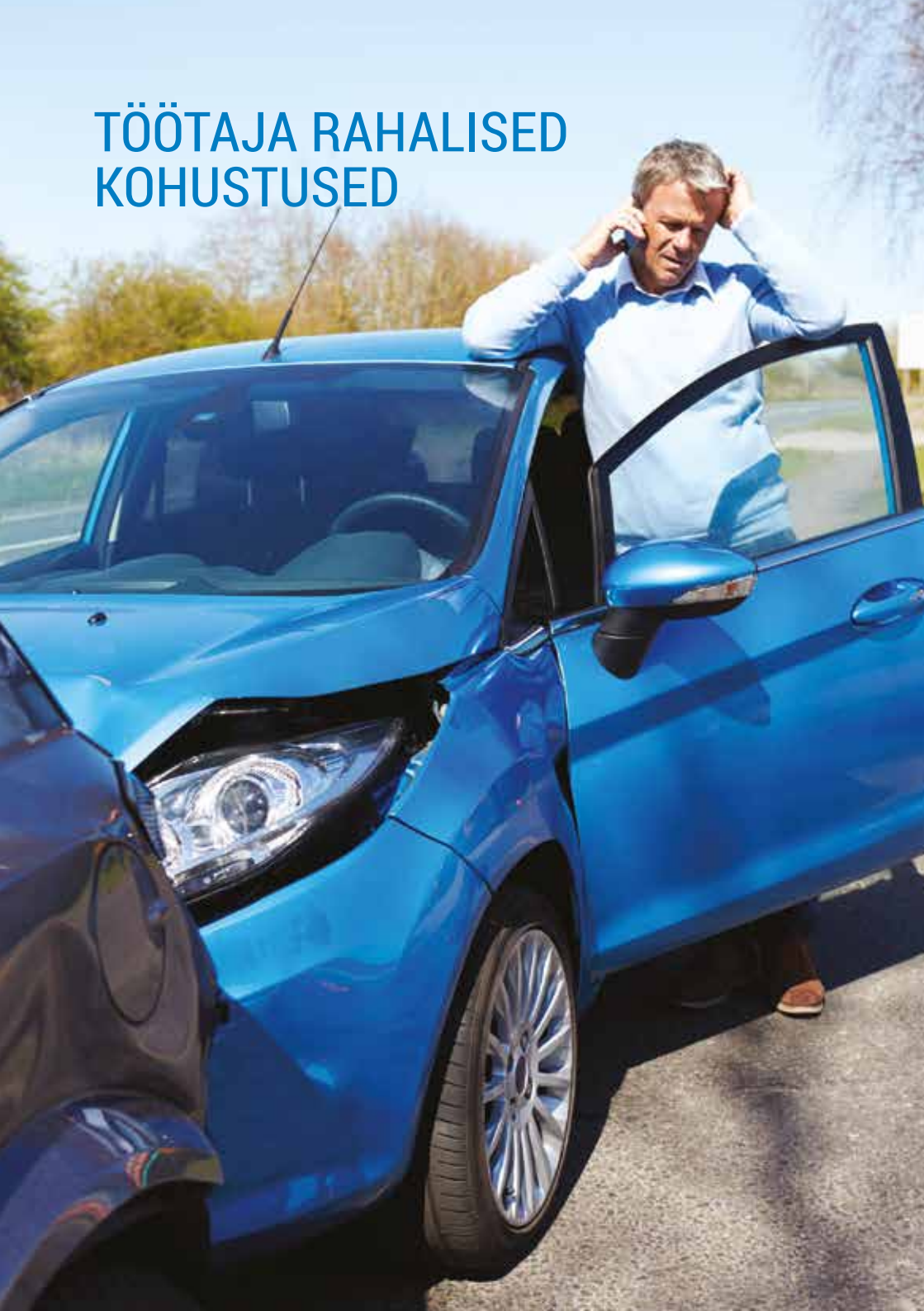
Haigushüvitis on sissenõutav palgapäeval või hiljemalt 30. kalendripäeval alates haiguslehe esitamisest tööandjale.



Vastutus rahaliste kohustuste täitmisega viivitamise korral

Rahaliste kohustuste täitmisega viivitamise korral võib töötaja nõuda tööandjalt viivist arvates kohustuste sissenõutavaks muutumisest kuni kohase täitmiseni. Viivisemäär on vastavalt VÕS § 113 lg-le 1 kaheksa protsenti aastas, millele lisandub Eesti Panga poolt Ametlikes Teadaannetes avaldatud intressimäär. Kui lepinguga on ette nähtud kõrgem viivisemäär kui seadusjärgne, loetakse viivisemääraks lepingus ettenähtud viivisemäär.

TÖÖTAJA RAHALISED KOHUSTUSED



Tööandjale tekitatud kahju hüvitamine

Tööandjale töökohustuste rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise tingimused

Kui töötaja on tekitanud tööandjale töölepingust tuleneva kohustuse rikkumisega kahju, vastutab ta selle eest üksnes juhul, kui on rikkumises süüdi.

Töö tegemiseks vajaliku hoolsuse määr

Töölepingu täitmisel järgitav vajalik hoolsuse määr määratakse töösuhte järgi. Arvestatakse tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, töö tegemiseks nõutavaid ametialaseid teadmisi, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või pidi teadma. Hoolsuse määra järgimata jätmine toob kaasa töötaja vastutuse.

Töötaja varalise vastutuse piirangud

Töölepingu tahtliku rikkumise korral vastutab töötaja rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest.

Tahtliku rikkumisega on tegu juhul, kui töötaja teadis, et tema käitumine võib tööandjale põhjustada varalist kahju, ning ta soovis sellise tagajärje saabumist.

> ***Näide.*** *Töötaja asub tööandja sõiduki rooli alkoholijoobes ning põhjustab avarii, mille tagajärjel vajab auto põhjalikku remonti. Tööandjal on õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist kogu ulatuses, sest töötaja viis end joobeseisundisse tahtlikult ning pidi olema valmis ka selleks, et rooli istudes võib põhjustada tööandjale varalise kahju.*

Töölepingu rikkumisel hooletuse tõttu võetakse töötaja hüvitatava kahju suuruse määramisel arvesse:

- töötaja tööülesandeid;
- süü astet;
- töötajale antud juhiseid;
- töötingimusi;
- töö iseloomust tulenevat riski;
- tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist;
- töötaja töötasu suurust;
- tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks.

Kohus või töövaidluskomisjon võivad töötajalt väljamõistetavat kahju suurust vähendada, kui kahju hüvitamine täies ulatuses oleks töötaja suhtes äärmiselt ebaõiglane või muudel põhjustel mõistlikult vastuvõetamatu.

Näide. *Töötaja oli tööle võetud tsisternauto juhina kohustusega vedada piima Eestist Saksamaale. Tööülesannete täitmise käigus põhjustas ta hooletusest tööandjale suure varalise kahju. Pärast järjekordset kauba üleandmist sõitis töötaja autoga pesulasse, kus pidi sõiduki pesuks ette valmistama. Pesija küsimusele, kas võib pesurežiimi käivitada, vastas töötaja jaatavalt. Pesemise ajal tõmbus tsistern vaakumisse. Eksperthinnangu tulemusena sai seesugune vigastus tekkida vaid ühel põhjusel: tsisterni luugid olid suletud. Auto remonttööd läksid tööandjale maksma 7600 eurot. Tööandja nõudis tekitatud kahju hüvitamist töötajalt töövaidluskomisjoni kaudu.*

Komisjon võttis arvesse, et töötajal olid sellel tööl vähesed kogemused; tööandja ei olnud töötajat ohutute töövõtete kasutamises tööle asumisel juhendanud ega andnud selgeid juhiseid, mida erinevates olukordades teha ja kuidas käituda; kahju põhjustati hooletusest; töötaja oli eakas inimene, kellele oli tsisterni otsa ronimine raskendatud, ja tööandja teadis seda; töötaja töötasu suuruseks oli miinimumtöötasu ja kahju hüvitamine täies ulatuses ei oleks olnud talle jõukohane. Seega vähendas komisjon lõpptulemusena väljamõistetavat hüvitist poole võrra.

Kolmandale isikule tekitatud kahju hüvitamine



Tööülesannete täitmise käigus kolmandale isikule tekitatud kahju hüvitamise kohustuse täidab tööandja. Kahju hüvitamist võib tööandja nõuda töötajalt, arvestades tema süü astet ja kahju tekitamise asjaolusid.

Kui tööandja ei ole kohustatud kolmandale isikule majandustegevuse käigus tekitatud kahju täies ulatuses või osaliselt hüvitama (lepingu või seaduse alusel), ei lasu hüvitamise kohustus ka töötajal.

Kolmandale isikule tahtlikult tekitatud kahju peab töötaja hüvitama sõltumata sellest, kas tööandja ja kolmanda isiku vahel on kahju hüvitamise leping sõlmitud või mitte.

Vastutus ebakvaliteetse töö eest (TLS § 73, VÕS § 112)

Tööandja võib töötaja töötasu alandada, kui töötaja on rikkunud tööandja selget ja õigeaegset juhist töö tulemuse kohta (kvaliteedinõudeid).

- Töötasu võib alandada nii palju, kui palju töötaja on teinud ebakvaliteetset tööd.
- Kvaliteetse töö ja ebakvaliteetse töö väärtus määratakse kohustuse täitmise aja seisuga.
- Töötasu võib alandada viivitamatult pärast nõuetele mittevastava töö vastuvõtmist.



- Töötasu alandamisest tuleb töötajale teatada.
- Tööandja peab töötasu alandamisel arvestama täitemenetluse seadustikus sätestatud piiranguid sissenõude suuruse kohta.

Vastutus tööle mitteasumisega ja ette teatamata töölt lahkumisega tekitatud kahju eest

Töötaja vastutab tööandjale tekitatud kahju eest, kui ta:

- ei asu töölepingus kokkulepitud ajal tööle olulise põhjuseta;
- lahkub töölt töösuhte lõpetamise eesmärgil sellest ette teatamata (ülesütlemisavaldust esitamata).

Tööandjal on õigus nõuda töötajalt tööle asumata jätmisega ja ette teatamata töölt lahkumisega tekitatud kahju, kui ta on töötajale sel põhjusel (töökohustuste rikkumise tõttu) töölepingu üles öelnud ja esitanud talle kahju hüvitamise nõude 20 tööpäeva jooksul arvates ajast, mil töötaja tööle ei ilmunud või töölt lahkus.

Eeldatakse, et olulise põhjuseta tööle asumata jätmisega või töölt lahkumisega tekitatud kahju suurus vastab töötaja ühe kuu keskmisele töötasule.

Näide. ***Kolm ehitajatena töötanud noormeest teatasid ühel reede õhtul tööandjale, et esmaspäeval nad enam tööle ei tule ning sõidavad hoopis Soome. Töölepingu ülesütlemisavaldust nad ei esitanud, mistõttu ei võtnud tööandja meeste juttu tõsiselt. Kui aga ehitajad esmaspäeval tööle ei ilmunud, samuti järgnevatel päevadel, lõpetas tööandja töölepingud erakorraliselt töökohustuste rikkumise tõttu ning pöördus tekitatud kahju hüvitamise nõuetega töövaidluskomisjoni poole. Töövaidluskomisjon mõistis igalt töötajalt tööandja kasuks välja hüvitise töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.***



Kui töötaja lahkub töölt erakorralise ülesütlemisega ülesütlemist põhjendamata (õigusvastane ülesütlemine), on tööandjal õigus ülesütlemine vaidlustada ning nõuda töötajalt hüvitist ulatuses, mil määral töötaja selline käitumine tekitas tööandjale kahju.

Leppetrahv

Leppetrahv on lepingus ettenähtud kohustus, mille järgi lepingut rikkunud pool maksab kahjustatud poolele lepingus määratud rahasumma. Lepingu rikkumise korral võib kahjustatud pool nõuda leppetrahvi ka siis, kui tegelikult kahju ei tekkinud. Kui tekitatud kahju on leppetrahvist suurem, võib lepingupool nõuda leppetrahviga katmata osa hüvitamist.

Töösuhtes tagatakse leppetrahviga järgmised kohustused:

- hoida saladust;
- pidada kinni konkurentsipiirangust;
- asuda tööle kokkulepitud ajal;
- mitte lahkuda töölt omavoliliselt töösuhte lõpetamise eesmärgil.

Kui tasumisele kuuluv leppetrahv on ebamõistlikult suur, võib kohus või töövaidluskomisjon leppetrahvi maksmiseks kohustatud lepingupoole nõudmisel seda mõistliku suuruseni vähendada.



Töölepingu ülesütlemise hüvitis

Tööandjal on õigus nõuda töötajalt, kes teatab töölepingu ülesütlemisest ette vähem, kui seaduses sätestatud tähtaeg ette näeb, hüvitist ulatuses, mil tööandjale tekkis kahju töötaja töölt varem lahkumise tõttu.

Kui töötaja ütleb lepingu üles enne koolituskulude siduvusaja lõppemist, on tööandjal õigus nõuda töötajalt sisse koolituskulud ulatuses, mis on võrdelised siduvusaja lõpuni jäänud ajaga.

Näide. *Töötaja, kes oli tööle võetud kirjakandjana, saatis tööandjale meili teel töölepingu ülesütlemisavalduse sooviga lahkuda töölt juba järgmisel päeval. Tööandja teatas vastuseks, et päevapealt lahkumine ei ole võimalik ning töötajal tuleb jätkata töötamist, sest seadus kohustab korralisest töölepingu ülesütlemisest ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva. Hoolimata tööandja nõudmisest töötaja enam tööle ei tulnud. Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni poole nõudega mõista töötajalt välja kahju hüvitis, mille töötaja varem lahkumine tööandjale tekitas. Töötaja lahkumisega töölt varem kui seaduses sätestatud etteteatamistähtaeg ette näeb, tekkis olukord, kus ootamatult oli üks töötaja puudu. Kokkuleppel tööandja ja teiste töötajatega, tegid teised töötajad ületunnitööd. Töövaidluskomisjon mõistis tööandja kasuks töötajalt välja hüvitise ulatuses, mil tööandja pidi maksma tasu ületunnitöö tegemise eest teistele töötajatele.*

Tööandja nõuete tasaarvestamine töötaja töötasu nõuetega

Kohtuväliselt võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada (töötasust kinni pidada) töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul.

Näide. *Tööandja avastas inventuuri tulemusena kaupluses puudujäägi ning nõudis kolmelt müüjalt selle hüvitamist, jagades puudujäägi summa võrdselt töötajate vahel ära. Töötajad keeldusid puudujääki hüvitamast. Seejärel pidas tööandja nende töötasudest puudujäägi summa kinni.*





Töötajad pöördusid töövaidluskomisjoni poole nõudega tagastada ebaseaduslikult töötasust kinnipeetud summad. Kuna tööandja ei suutnud tõendada, et tal oli kinnipidamiste tegemiseks saadud töötajate nõusolek, tunnistas komisjon kinnipidamised alusetuks ning kohustas tööandjat kinnipeetud töötasu tagastama.

Töötaja nõusolekuta võib tööandja töötasust kinni pidada:

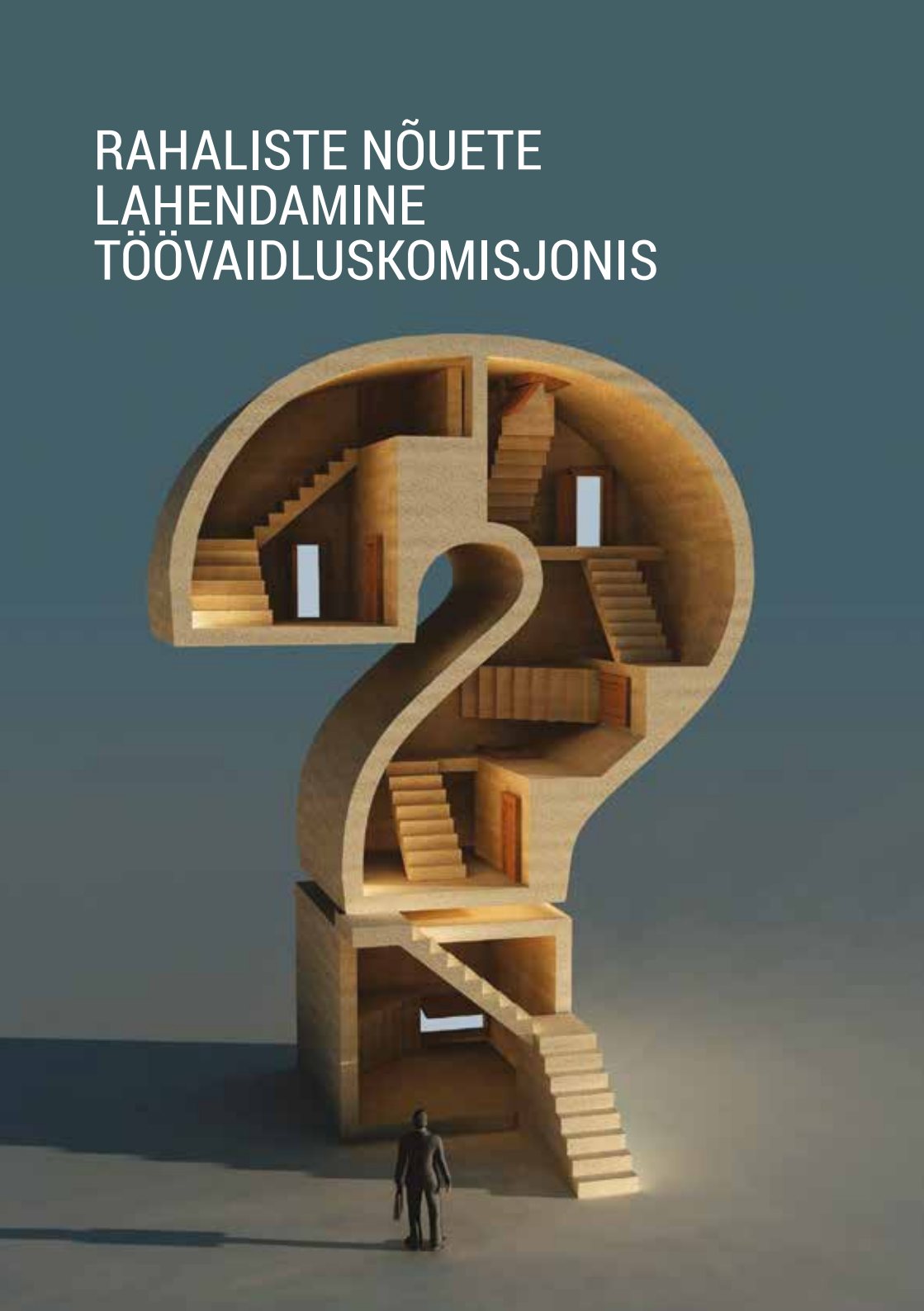
- ettemaksena saadud rahalised summad, mis tuleb tagastada;

  Näide. *Enne töölähetusse minekut taotles töötaja tööandjalt avanssi summas 350 eurot. Kuna tegelikult kulutas töötaja edasi-tagasisõidule ja majutusele vaid 250 eurot, pidas tööandja tema järgmise kuu töötasust kinni 100 eurot.*

- tasu väljatöötamata puhkusepäevade eest (ainult töölepingu lõppemisel).

  Näide*. Töötaja kasutas põhipuhkust kestusega 28 kalendripäeva juunikuus. Augusti lõpus ütles ta töölepingu üles ning tööandja pidas tema töötasust kinni ette saadud puhkusepäevade tasu (septembri-, oktoobri-, novembri- ja detsembrikuu eest).*

RAHALISTE NÕUETE LAHENDAMINE TÖÖVAIDLUSKOMISJONIS



Töösuhetest tulenevate rahaliste nõuete esitamise tähtajad

Töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks on üldjuhul neli kuud arvates nõude sissenõutavaks muutumisest.

Rahaliste nõuete esitamise tähtaegade erinevused:

- töötasu nõue – kolm aastat arvates vastava kuu töötasu sissenõutavaks muutumisest (palgapäevast, töölepingu lõppemise päevast);
- tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekkinud kahju eest – 12 kuud arvates ajast, mil tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest, kuid mitte hiljem kui kolm aastat pärast kahju tekkimist;
- tööandja nõue töötasu ja muude töösuhetest tulenevate rahaliste nõuete tagastamiseks – 12 kuud arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse;
- viivise nõue – kolm aastat arvates nõude tekkimise päevast;
- välislähetuse päevaraha nõue – kolm aastat arvates nõude tekkimise päevast. Nõue muutub sissenõutavaks palgapäeval.

Rahaliste nõuete esitamine ja tõendamine

Töövaidluskomisjonile esitatavas avalduses tuleb märkida selgelt ja ühemõtteliselt väljendatud nõue ja nõude summa.

Töötaja saab rahalisi nõudeid tõendada töölepingu, töötasu teatise, tööaja arvestuse ja sõltuvalt töötasustamise kokkuleppest muude töötasu saamise õigust tõendavate dokumentidega. Kui töölepingus on märgitud töötasu ülekandmiseks määratud pangakonto, võib töötaja esitada selle väljavõtte.

Nõude arvutamiseks vajalike andmete puudumisel esitab töötaja eeldatava nõude summa ning võib taotleda tööandjalt dokumentaalsete tõendite esitamist. Kui töölepingu järgi makstava töötasu suurust ei ole kokku lepitud või kui töötaja ei suuda kokkulepet tõendada, võib ta sarnase töö eest samadel asjaoludel tavaliselt makstava tasu nõuet tõendada ka tunnistajate ütlustega.

Tööandja on kohustatud teatama kirjalikult, kas ta tunnustab või ei tunnusta töötaja nõuet, ning põhjendama oma vastust tõenditega. Töötasu väljamaksmist saab tööandja tõendada üksnes majandustehingu toimumist kinnitava raamatupidamise algdokumendiga.

Lisa. Pane pea tööle!

	.....lepitud töötasu on bruto-summas	Käibe ja kasumi tõestuseks on majandus-aasta	VASTUS	Paabu-lind	USA astronaut Buzz				
Kavasse ehk									
Suu-häälik									
Tööandja hüvitab lähetusega seotud									
Kesk-Aafrika Vabariik				Elektri-takistuse tähis		Tegelane „Jevgeni Oneginis”	Nulli moodi täht	Soome president	Hüvitatava kahjusumma määramisel arvestatakse ka süü .....
Öötööd tehakse ... arvelt				Lauljatar ..... Aasvere Emad ja					
	Õrnemast soost töötaja Töö.....-komisjon						.. Music Team Topelt-vokaal		
Meeldivat tööd tehes tuntakse end kui kala					Materjal nõelasilmas Tükitöö ja				
La		Gaasi sisaldav Töövahend ehk töö.....							
Iriidium			Vokaali-deta „idajõuk”				Arvuti-asjandus Taluhoone		
Saksa keele artikkel				Trooja sõja-kangelane F, G, _, I					Andrus Öövel
Inglase valgus						... Ever Pime tööaeg			
Obama juhitav suurriik				1000 kg					
Saint			See toob leiva lauale				EESTI RAHVA RISTSÕNAD RISTIK		

K S U D A L A S I V I I V

Ö R E R K O K K U L E P E E T

Ö S I P A N K R O T A K N Ä N

T Ö Ö S U H E V Ä L J A Õ P E

Ö K P M K I A S G M T T U T S

Ö S U T U T S A V T S S E H T

T U H Ö L Õ P P A R V E Ö Ä O

A K K V E Ä P Ö Ö T T A E T R

J S U T E H Ä L Ö Ö T E A S P

A O S V U T H E L S U G I A H

Leidke täherägastikust üles mõisted, mis on seotud rahaliste nõuetega töösuhtes. Need võivad üksteisega ristuda ja kulgeda sirgjooneliselt kaheksa ilmakaare suunas. Kui olete kõik mõisted üles leidnud, siis saate kasutamata jäänud tähtedest teada vastuse: **millist tasu on tööandja kohustatud maksma, kui ta ei kindlusta töötajat tööga?**

EESMÄRK, HAIGUSLEHT, KATSEAEG, KOKKULEPE, LÕPPARVE, NÕUE, OSKUS, PALGAPÄEV, PANKROT, PROTSENT, PUHKUS, RAHA, RISK, SALADUS, TÄHTPÄEV, TÖÖLÄHETUS, TÖÖPÄEV, TÖÖSUHE, TÖÖTAJA, VIIVIS, VASTUTUS, VÄLJAÕPE, ÖÖTÖÖ

Õiged vastused

Ristsõna: valveaeg ega ööтöö

Sõnarägastik: keskmist tööтasu

Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspektsioon teab vastuseid!



VAATA
Tööinspektsiooni kodulehte **www.ti.ee**
Tööelu portaali **www.tooelu.ee**

HELISTA
nõustamisele **640 6000**
igal tööpäeval 9.00–16.30

KASUTA
iseteenindus.**ti.ee**

SAADA
oma küsimus **jurist@ti.ee**

KUTSU
töökeskkonna konsultant
oma ettevõttesse **ti@ti.ee**

TÖÖINSPEKTSIOON

Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU