

Kirjalikult vormistamata töötasu kokkulepe võib olla probleemide põhjustajaks

Ilona Küüts

Pärnu töövaidluskomisjoni juhataja

Reeglina sisaldub töötasu kokkulepe kas töölepingus või selle kirjalikus dokumendis ning töölepingu seadus (TLS) näeb ka ette, et töötasu kokkulepe peab olema fikseeritud kirjalikult. Siiski esineb juhte, kus töötasu on lepitud kokku suusõnaliselt ning hiljem võib seesuguste kokkulepete olemasolu tõestamine osutuda ülimalt keeruliseks.

Praktikas ei ole harvad olukorrad, kus tööandja maksab kokkulepitud töötasu niikaua, kuni tööandja jaoks sujub kõik majanduslikult hästi. Rahaliste raskuste tekkides üritab ta aga maksta kokkulepitust oluliselt vähem – tihti ka kehtivast töötasu alammäärast vähem. Mida saab töötaja sellises olukorras teha ning millised on tema võimalused tõendada tegeliku töötasu suurust?

Töövaidluses on tõendiks eelkõige kirjalikud dokumendid. Kirjaliku töötasu kokkuleppe puudumisel võib tegeliku töötasu suuruse tõendina esitada ka eelnevate kuude töötasu arvestuse lehed, töötaja pangakonto väljavõtte eelnevate kuude laekumiste kohta tööandjalt või tööandja väljastatud töötasu tõendid esitamiseks pangale või muule asutusele.

Raskem on töötajale olukord, kus puuduvad igasugused kirjalikud tõendid varem makstud töötasude kohta (nn ümbrikupalk). Sellisel töötasu vastu võttes tuleb töötajal silmas pidada, et kahju temale on mitmekordne: tasu ei lähe arvesse hilisemas pensioni suuruse arvestuses, sest sellelt on tasumata sotsiaalmaks, saadud tasult tuleb tagantjärele maksta ettenähtud riigimakse ning sellise tasu saamise tõendamine on samuti pea võimatu.

Abi võib olla kolleegi töölepingust

Meeles peab pidama ka TLSi §-is 3 nimetatud töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet, mille kohaselt sarnase töö tegijatele tuleb maksta võrdset töötasu. Seega võiks tõendiks töövaidluses olla kaastöötaja tööleping, milles on fikseeritud töötasu kokkulepe sarnase töö eest.

Kui aga siiski puuduvad tõendid töötasu suuruse kohta või ei olegi selles

tööl asumisel ega ka hiljem kokku lepitud, tuleb lähtuda TLSi §-is 29 lg-s 2 sätestatust - kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurust ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtud töötasu, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.

On hea, kui tööandja juures kehtib kollektiivleping, kus erinevate töötajate kategooriate töötasud on tööandja ning töötajate vahel kokku lepitud. Tavaliselt ei tekigi kollektiivlepinguga kaetud firmades töötasu vaidlusi. Samas võib selliseid lepinguid tõenäoliselt leida üksnes suurfirmades, mitte aga väikefirmades ning töötasu tõendamise probleem jääb töötaja jaoks ikkagi alles.

Kui siiski puuduvad mistahes tõendatavad kokkulepped, tuleb püüda hinnata tavapärasel tasu sarnase töö eest sarnastel asjaoludel. Töötasu kindlaks tegemisel tuleks lähtuda sellest, kas tegemist on oskustöölisega või kvalifitseerimata töötajaga, millistes tingimustes töötatakse ning oluliseks võib osutada ka see, millises paikkonnas tööülesandeid täidetakse (teadaolevalt võivad pealinnas makstavad tasud olla suuremad, kui mõnes väiksemas asulas).

Välisriiki lähetatul tasu tõendamine kergem

Mõnevõrra parem on olukord Eestist välisriiki lähetatud töötaja jaoks, kuna välisriigis tuleb talle eurodirektiivi järgi (lähetatud töötaja kohta) tagada vähemalt töö tegemise asukohariigi õigusaktide ja/või üldiselt kohaldatavate kollektiivlepingutega kehtestatud töötasu miinimumtingimused (kas üleriikliku, haru või sektori kollektiivlepingud).

Kokkuvõttes tuleb rõhutada, et parim viis kokkulepitud töötasu saamiseks ning vaidluste ning muude ebameeldivuste vältimiseks on töötasu kirjalik kokkulepe, milles tasu suurus ja selle maksmise tingimused (eriti lisatasu puhul) on võimalikult täpselt lahti kirjutatud.