

Kui lõpeb töö ja raha ei maksta

*Evi Ustel-Hallimäe
Saaremaa töövaidluskomisjoni juhataja*

Oma igapäevatöös puutuvad töövaidluskomisjonid kõige enam kokku erinevate rahaliste nõuetega ühe või teise töösuhte poole vastu. Üldjuhul teatakse, et kui palk või muud tasud on maksmata või kui töösuhtes tekkinud kahjud on hüvitamata, tuleb vastava nõudega pöörduda töövaidlusorganisisse. Mida teha aga siis, kui töötaja „istub“ nädalate või isegi kuude kaupa kodus, sest tööandjal ei ole tööd pakkuda? Tavaliselt ei maksta sellisel juhul ka mingit tasu.

Seaduse mõtte kohaselt on taoline olukord lubamatu, kuid tundub, et nii töötajad kui tööandjad seda kas ei tea või ei taha teada. Vastasel juhul ei oleks tegemist nii laialt levinud probleemiga, nagu see tundub olevat.

Tööandjate seisukohast vaadates on asi lihtne – kui töötaja tööd ei tee, siis ei pea ta ka saama töötasu. Põhimõte iseenesest on ju õige, sest töötasu makstakse üldjuhul ikka töö tegemise eest. Seda tunnetavad ka töötajad, kes selle asemel, et oma õigusi uurida ja neid maksmata panna, püüavad kuidagi ilma rahata kodus oodates hakkama saada ning loodavad, et ükskord saavad paremad ajad. Loomulikult teeb sellises olukorras iga inimene oma valikud ise, kuid oluline on teada, millised on valikuvariandid.

Kui on põhjust arvata, et ettevõttel on ajutiselt rasked ajad ning peagi olukord normaliseerub ja töö jätkub, võib töötajaid mõista, kui nad lepivad mõnda aega sissetulekut omamata (või väiksema sissetulekuga) kodus ootamisega. Enamasti arvatakse, et sellega näidatakse üles lojaalsust ning mõistvat suhtumist tööandja olukorda, samuti ei soovita pingestada töösuhteid. Kui lõpptulemusena lähebki kõik lootuste kohaselt, tasus ju püksirihma pingutada. Palju selliseid juhtumeid tegelikult on, pole teada, sest reeglina ei jõua need töövaidluskomisjoni.

Küll aga jõuavad meieni lõpuks need töötajad, kelle lootused helgemale tulevikule purunesid. Tööandjal ei hakanud paremini minema, veelgi enam, ta ei taha



Foto: Sven Arbet/Maaleht/Scanpix

üldse enam töötajast midagi teada, ei vasta telefonikõnedele ega meilidele või selgub hoopis, et ettevõttel on käsil pankroti- või likvideerimismenetlus. Neil viimastel juhtudel säilib töötajal siiski võimalus mingi osa oma rahast teatud aja möödudes kätte saada, kuid kui tööandja on lihtsalt „kättesaamatuks“ muutunud, ei pruugi see isegi enam töövaidluskomisjoni ja kohtutäituri abiga õnnestuda. Seega jääb küsimus, kas lihtsalt kodus istumine ja töö ootamine on ikka mõistlik tegevus?

Keskmist töötasu tuleb maksta ka tööd mitte tegevale töötajale

Vastavalt töölepingu seadusele (§ 35) peab tööandja maksmata töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale keskmist töötasu ka aja eest, mil ta ei tee tööd põhjusel, et tööandjal ei ole talle tööd anda. Nagu näha, ei räägi seadus mitte kokkulepitud töötasu või miinimumtöötasu maksmisest, vaid töötaja viimase kuue kuu keskmise töötasu maksmisest kogu nn tööseisaku kestel.

Töötaja ei ole üldjuhul võimeline hindama ettevõtte majanduslikku olukorda ega tea, kui tõsistes raskustes on firma tegelikult. Teinekord aga varjatakse või

ilustatakse teadlikult töötajate eest tegelikkust. Seega ei peaks töötaja kindlasti piirduma passiivse ootamise ja lubaduste uskumisega, vaid püüdma aktiivse tegutsemisega välja selgitada, mis tegelikult toimub. Kuigi seadus ei kohusta töötajat tööd nõudma, tuleb see talle siiski kasuks, kui ta peaks edaspidi töö ootel oldud aja eest tasu nõudma hakkama või töölepingu erakorraliselt üles ütleva tööandjapoolse lepingutingimuste rikkumise tõttu (TLS § 91 lg 2).

Tööd tuleks küsida hiljem tõendataval viisil

Tööandjad kalduvad selliste vaidluste puhul hoopis töötajaid süüdistama selles, et nad väidetavalt ei ilmunud tööle, kuigi ettevõttel oli pakkuda piisavalt tööd. Vältimaks taolisesse olukorda sattumist, tuleb töötajal tööd küsida viisil, mida ta vajadusel suudab ka tõendada (meili teel, SMS-sõnumi saatmisega jms).

Tööandjal on vastavalt seadusele kohustus kindlustada töötaja kokkulepitud tööga. Kui see enam võimalikuks ei osutu, tuleb tööleping majanduslikel põhjustel üles öelda (koondamine). Tööandja teab täpselt, millises olukorras firma on, kas raskused on ajutised või möödumatud, ning saab sellest tulenevalt otsustada edasise tegevuse üle. Kõige vastutustundetum on jätta töötajad ebamäärasesse olukorda või eksitada neid tühjade lubadustega peatselt jätkuvast tööst. Varem või hiljem võib asi lõppeda töövaidlusega.

Kui tööd enam anda ei ole, on nii töötaja kui tööandja seisukohalt kõige mõistlikum kohene tegutsemine. Tööandja puhul tähendab see mingis edasises käitumisvariandis (näiteks korralise või tasustamata puhkuse kasutamine, töötasu ja tööaja ajutine vähendamine jms) kokku leppimist või töö jätkamise võimatuse korral koondamisest teatamist, töötaja puhul aga tahte avaldamist töö tegemiseks ja tasu saamiseks.