

Kuidas tuleb tasustada proovipäeva?

Egon Raim
tööinspektor-jurist

Kui töötaja läheb töövestlusele ja tal palutakse teha proovipäev, kas see on siis tasuline või tasuta?

See, kas „proovipäev“ on tasuline või tasuta, oleneb konkreetsetest asjaoludest. Näiteks, kui töötaja tutvub proovipäeval tulevase tööga, jälgib tööprotsessi toimumist, ilma ise konkreetset tööd tegemata, pole tegu tööga, mille tegemist eeldatakse üksnes tasu eest.

Kui aga töötaja lubatakse proovipäeval tegema tööd, täitma konkreetseid tööülesandeid, näiteks teenindama kliente kaupluse kassas või panema müügisaalis riulitesse kaupa, eeldame, et tegemist on tööga, mida tehakse üksnes tasu eest.

Esimese näite puhul ei ole tegemist tasulise proovipäevaga, teise näite puhul aga on tegemist tasulise proovipäevaga.

Töölepingu seadus ei tunne proovipäeva mõistet kui niisugust. Seadus sätestab, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga ja selle eest tuleb maksta tasu.

Kui eeltoodud situatsioonis tekib töötaja ja tööandja vahel lahkarvamus, kas tegemist on tasulise või tasuta „proovipäevaga“, on töötajal võimalus pöörduda tekkinud vaidluses töövaidlusorganisse töösuhte tuvastamise nõudega ja sellest lähtuvalt nõuda töötasu.