

TÖÖINSPEKTSIOON

27.07.2015

Lugeja küsib: Olime sõbraga mustalt tööl ning mõnel päeval me tööle ei jõudnud. Tööandja ei maksnud meile seda raha ära, mille teeninud olime. Väidab, et meie rikkusime oma kohustusi, et tööle ei tulnud. Me aga polnud kohustatudki tööle minema, sest puudusid töölepingud. Sooviks nõuannet, mida sellisel puhul teha?

Vastab Tööinspektsiooni tööinspektor-jurist Ülle Mustkivi:

Asjaolu, et tööandja ei sõlminud kirjalikku töölepingut, ei tähenda, et Teie ja tööandja vahel puudus töösuhe. Töölepingu seaduse kohaselt on töötaja kaitse tagatud sellega, et töötaja tööle lubamine võrdub töölepingu sõlmimisega ning kirjaliku vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust. Seadus eeldab tööülesannete täitmise alustamisel ja tööle lubamisel töösuhte olemasolu. Seega ei sõltu töölepingu kehtivus vorminõude täitmisest, kuna tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui pooled on vorminõude vastu eksinud ja sõlminud näiteks suulise lepingu.

Töötajal on õigus nõuda tööandjalt kirjalikku lepingut igal ajal ja tööandjal on kohustus lepingu vormistada kahe nädala jooksul. Kui tööandja ka siis kirjalikku lepingut ei sõlmi, võib lepinguta töötamise kohta vihje teha Tööinspektsioonile e-posti aadressil vihje@ti.ee.

Kui poolte vahel on tööleping (kirjalik või suuline), on pooltel kohustus lepingut täita. Tööandjal on kohustus kindlustada töötaja tööga ning maksta tehtud töö eest tasu vähemalt kord kuus, töötaja on kohustatud tegema tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal. Kui töötaja ei ilmu mõjuva põhjusega tööle, on tööandjal õigus teha töötajale hoiatus ning rikkumise jätkumisel töölepingu töökohustuste rikkumise tõttu üles öelda. Kui tööandja tõendab, et töötaja poolt toime pandud töökohustuste rikkumise tõttu (tööluus) on talle kahju tekkinud, võib ta töötajalt nõuda kahju hüvitamist. Töötaja nõusolekuta ei ole aga lubatud kahju summat töötasust kinni pidada. Tööandjal on vajalik saada töötasust kinnipidamiseks töötaja nõusolek kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (paberandjal, e-mailiga jne). Nõusoleku mittesaamisel on tööandjal õigus nõudeõiguse realiseerimiseks pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse.

Seega peab tööandja sõltumata kirjaliku lepingu olemasolust töötajale tehtud töö eest töötasu välja maksma. Kui Teil on olemas tõendusmaterjal (e-mailid, fotod, tunnistajad), et olete antud tööandjaga seotud, siis on võimalik saamata töötasu nõudes pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Saamata töötasu nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat. Töövaidlusavalduses peaksite kirjeldama lühidalt asjaolusid - millised olid suulised kokkulepped tööandjaga enne tööle asumist ja samuti peate ära näitama saamata töötasu suuruse ning arvestuskäigu.

Kogu eelneva kokkuvõtteks võib öelda, et kuigi töötajaga ei ole sõlmitud kirjalikku lepingut, ei tähenda see veel automaatselt seda, et ta on mustalt tööl ja võib käia tööl oma äranägemisel. Töösuhtes on kohustused nii töötajal kui ka tööandjal.

Kuna töötamise alustamine tuleb tööandjal registreerida hiljemalt tööd tegeva isiku tööle asumise hetkeks, siis kahtluse korral, kas olete ikka ametlikult tööl, on soovitatav oma andmeid kontrollida esimesel võimalusel Maksu- ja Tolliameti kodulehelt www.emta.ee (e-maksuamet/e-toll; töötamine ja väljamaksed).

Lisainfo:

Liisa Prööm

Teabe peaspetsialist

Teabeosakond

Tööinspektsioon