

TÖÖINSPEKTSIOON
Juristi kommentaar
16.03.2015

Lugeja küsib: Tööandja tahab muuta töökorralduse reegleid ja sätestada rahalised trahvid töötajatele erinevate rikkumiste osas, nt hilinemise ja tööohutusnõuete täitmata jätmise korral jne. Kas tööandja võib sellised trahvid määrata ja töötaja töötasust kinni pidada?

Vastab Tööinspektsiooni tööinspektor-jurist Liis Valdmets: Töötajate trahvimine ei ole seaduspärane. Töökorralduse reeglite ega ka mõne muu dokumendiga vastavaid määrasid kehtestada ei saa. Töölepingu seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on seaduses ette nähtud. Töölepingu seadus piirab olukordi, mil leppetrahvi sõlmimine on õigustatud. Leppetrahvis on lubatud kokku leppida vaid tööleasumisest keeldumise või omavolilise töölt lahkumise korral, samuti saladuse hoidmise kohustuse või konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise puhuks. Tööandja poolt kehtestatavad töökorralduse reeglid peavad olema kooskõlas kehtiva õiguskorraga. Reeglite punktid, mis on vastuolus seadusega, on algusest peale tühised ja ei kuulu täitmisele. Tööandja saab oma sisereeglitega ainult täiendada ja täpsustada töötajale seadusega antud õigusi, mitte neid ära võtta. Kui tööandja soovib oma nõuded töötaja töötasu nõudega tasaarvestada, siis tuleb tal selleks saada töötaja nõusolek. Nõusolek peab olema kas kirjalikus (paber kandjal või elektrooniline) või kirjalikku taasesitamist võimaldavas (näiteks e-kiri) vormis.

Seega seaduspärane pole trahvimäärade kehtestamine ning trahvisummade kinnipidamine töötasust. Töötajal tekib sellises olukorras tööandja vastu saamata jäänud töötasu nõue.

Töökohustuste rikkumise korral on võimalik töötajat hoiatada või tööleping erakorraliselt üles öelda.

Lisainfo:
Kaja Tamm
Teabespetsialist
Teabeosakond
Tööinspektsioon