

Mida teha kui tööandja ...

Ei anna töölepingus kokkulepitud tööd ja ei maksa töötasu

Töötajal on õigus nõuda tööandjalt tööd ja töötasu. Kui tööandja ei anna töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale tööd ja ei maksa töötasu, võib töötaja pöörduda avaldusega töövaidlusorganisse ja nõuda välja keskmise töötasu aja eest, mil talle tööd ei antud. Samuti võib töötaja esitada tööandjale avalduse töölepingu ülesütlemiseks töölepingu seaduse § 91 lõike 1 ja 2 alusel seoses töö mitteandmise ja töötasu maksmisega olulise viivitamisega. Töölepingu lõppemisel sel alusel on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvituseks kolme kuu keskmise töötasu ja sel alusel töölepingu lõpetamine annab õiguse töötajale saada töötuskindlustuse hüvitist

Tööandja teeb ettepaneku muuta töötasu suurust, üldjuhul töötasu vähendada

Töötaja peab teadma, et töötasu suurus on töölepingu tingimus, mida saab muuta ainult poolte kokkuleppel, v.a. juhul kui tegemist töölepingu seaduse § 37 kui tööandja temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest sõltuvalt võib töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni ja töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega. Tööandja peab järgima seadusest tulenevaid protseduurireegleid ja töötajal on õigus tööleping seaduses ette nähtud alusel üles öelda.

Nõuab töötajalt, et töötaja kirjutaks töölepingu korralise ülesütlemise avalduse ehk nn. omal soovil lahkumise avalduse või teeb ettepaneku lõpetada tööleping poolte kokkuleppel

Töötaja peab arvesse võtma, et töölepingu korraline ülesütlemine (töölepingu seadus § 85) ei anna tal le õigust vastavalt töötuskindlustuse seaduse § 6 lõikele 2 punktile 1 saada töötuskindlustuse hüvitist. Eelõeldu kehtib ka poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamise kohta (töölepingu seadus § 79).

Nõuab, et töötaja kirjutaks avalduse tasustamata puhkuse sooviga

Tasustamata puhkust antakse töötajale tema soovil ja poolte kokkuleppega määratud ajaks. Tööandja ei saa töötajalt nõuda tasustamata puhkuse avalduse kirjutamist. Kui töötaja on aga tasustamata puhkuse saamise avalduse juba kirjutanud, saab seda avaldust tagasi võtta ainult tööandja nõusolekul. Igasuguse puhkuse ajal on töötajal õigus töö tegemisest keelduda ja tööandjal ei ole kohustust töötajat sel ajal tööga kindlustada.

Ei maksa töölepingu lõpetamisel välja lõpparvet kas tervikuna või osaliselt.

Kui töötaja töölepingu lõpetamise päeval ei saa tööandjalt kätte kõiki temal saada olevaid summasid, s.h. töötasu, kasutamata puhkuse rahaline hüvitis, töölepingu lõpetamise hüvitised, kui sellised on töötajale ette nähtud, siis on tal õigus pöörduda nõudega töövaidlusorgani poole. Lõpparve ning muude summade väljamaksmisega viivitamisel on töötajal õigus nõuda ka iga viivitatud päeva eest viivist seaduses sätestatud ulatuses .

On sõlminud töötajaga mitte töölepingu, vaid mõne muu võlaõigusliku lepingu – töövõtuleping, käsundusleping, agendileping.

Sellisel juhul kohaldub sellele lepingusuhtele võlaõigusseadus. Kui töötaja, kes eeldab, et ta teeb tööd töölepingu alusel, ja hakkab nõudma töölepingu seadusest tulenevaid tagatisi ning tööandja neid ei võimalda tuleb töötajal töövaidlusorganisse nõuda lepingu tunnistamist töölepinguks. Tõendamiskohustus lasub tööandjal.

On pankrotistunud või pankrot on raugenud.

Töölepingu lõpetab kohtu poolt määratud pankrotihaldur ning kõik enne pankroti väljakuulutamist tekkinud nõuded tuleb esitada pankrotihaldurile kirjalikult kahe kuu jooksul pankrotiteate väljaandes Ametlikud Teadaanded ilmumise päevast arvates.