

TÖÖÕIGUSALANE NÕUSTAMINE

TALLINN - EESTI MAJANDUSKESKUS



MIDA TEHA KUI TÖÖANDJA ...

1 EI ANNA TÖÖLEPINGUS KOKKULEPITUD TÖÖD JA EI MAKSA TÖÖTASU.

Töötajal on õigus nõuda tööandjalt tööd ja töötasu. Kui tööandja ei anna tööväimele 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 .

2 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 töölepingu seaduses ette nähtud alusel üles öelda.

3

NÕUAB TÖÖTAJALT, ET TÖÖTAJA KIRJUTAKS TÖÖLEPINGU KORRALISE ÜLESÜTLEMISE AVALDUSE EHK NN. OMAL SOOVIL LAHKUMISE AVALDUSE VÕI TEEB ETTEPANEKU LÕPETADA TÖÖLEPINGU POOLTE KOKKULEPPEL.

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

4

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.



5 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.

6 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 töövaidlusorganist nõuda lepingu tunnistamist töölepinguks. Tõendamiskohustus lasub tööandjal.

7 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.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ...

1 НЕ ОБЕСПЕЧИВАЕТ ОГОВОРЕННОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ РАБОТОЙ, И НЕ ПЛАТИТ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ.

Работник имеет право требовать от работодателя работу и заработную плату. Если работодатель не предоставляет работу готовому её выполнять работнику и не платит заработную плату, то работник может обратиться с заявлением в орган, рассматривающий трудовые споры, и потребовать выплаты неполученной средней заработной платы за то время, за которое работник не был обеспечен работой. Также работник может подать работодателю заявление об отказе от трудового договора на основании ч. 1 и 2 ст. 91 Закона о трудовом договоре по причине непредоставления работы и значительной задержки заработной платы. Работодатель обязан выплатить работнику в качестве компенсации его средний трёхмесячный заработок. Также прекращение договора на указанном основании даёт работнику право получать страховое возмещение по безработице.

2 РАБОТОДАТЕЛЬ ПРЕДЛАГАЕТ ИЗМЕНИТЬ РАЗМЕР ЗАРПЛАТЫ (ОБЫЧНО УМЕНЬШЕНИЕ)

Работнику следует знать, что размер зарплаты является условием трудового договора, которое можно изменить только по соглашению сторон, за исключением случая, указанного в статье 37 Закона о трудовом договоре (работодатель может снизить зарплату до минимальной по экономическим не зависящим от него причинам сроком до 3-х месяцев за 12-ти месячный период. Работник имеет право отказаться от выполнения работы пропорционально с уменьшением зарплаты). Работодатель обязан придерживаться указанных в законе процедур, а у работника есть право отказаться от договора.

3 ПОТРЕБУЕТ ОТ РАБОТНИКА, ЧТОБЫ РАБОТНИК НАПИСАЛ ЗАЯВЛЕНИЕ ОБ ОТКАЗЕ ОТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, Т.Е. ОБ УХОДЕ С РАБОТЫ ПО СОБСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЕ, ИЛИ ВНЕСЕТ ПРЕДЛОЖЕНИЕ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ДОГОВОРЕННОСТИ.

Работник должен учесть, что при написании заявления об уходе с работы по собственной инициативе (ст. 85 Закона о трудовом договоре) он не имеет права, в соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 6 Закона о страховании от безработицы, получать страховое возмещение по безработице. Вышесказанное действует и относительно расторжения трудового договора по договоренности сторон (ст. 79 Закона о трудовом договоре).

4 ТРЕБУЕТ, ЧТОБЫ РАБОТНИК НАПИСАЛ ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его желанию на оговоренный сторонами срок. Работодатель не может требовать от работника написания заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Если работник уже написал заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, то отозвать это заявление он может только с согласия работодателя. Во время отпуска работник имеет право отказаться от выполнения работы и у работодателя на время отпуска нет обязательства обеспечивать работника работой.

5 НЕ ПРОИЗВЕДЕТ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО ОКОНЧАТЕЛЬНЫЙ РАСЧЕТ.

Если в день расторжения трудового договора работник не получит от работодателя все причитающиеся ему суммы, в т. ч. заработную плату, денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, компенсации при расторжении трудового договора, если таковые предусмотрены для работ-

ника, то работник имеет право обратиться с требованием в орган, занимающийся рассмотрением трудовых споров. При просрочке с выплатой сумм окончательного расчета и прочих сумм работодателем работник также вправе требовать выплаты пени в указанном в законе размере.

6 ЗАКЛЮЧИЛ С РАБОТНИКОМ НЕ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, А КАКОЙ-ЛИБО ИНОЙ ОБЯЗАТЕЛЬСТВЕННЫЙ ДОГОВОР – ДОГОВОР ПОДРЯДА, ДОГОВОР ПОРУЧЕНИЯ, АГЕНТСКИЙ ДОГОВОР.

В таком случае применяется Обязательственно-правовой закон. Работник, который предполагая выполнение работы по трудовому договору, начинает требовать исходящие из Закона о трудовом договоре гарантии (например отпуск) и работодатель их не предоставляет, то работник может оспорить суть (т.е. тип) договора в органе, рассматривающем трудовые споры, и потребовать признания договора трудовым договором. Обязательство доказывания лежит на работодателе.

7 РАБОТОДАТЕЛЬ ОБАНКРОТИЛСЯ ИЛИ ПРОИЗОШЛО УГАСАНИЕ БАНКРОТСТВА.

Трудовой договор прекращает назначенный судом банкротный управляющий и все возникшие до объявления работодателя банкротом требования следует предоставлять банкротному управляющему письменно в течение 2-х месяцев с момента опубликования соответствующего официального известия (www.ametlikudteadaanded.ee).

TALLINNA ETTEVÕTLUSAMET
ETTEVÕTJA INFOPUNKT

Vabaduse väljak 7, 15199 Tallinn
(I korrus, Tallinna linnavalitsuse infosaal)



Jelena Trubatševa
tööõiguslane nõustaja
Tel: 640 4452



Reet Vare
tööõiguslane nõustaja
Tel: 640 4452
e-post: reet.vare@tallinnlv.ee

Tallinna **Ettevõtlusamet**

