

## Tööandja peab palka kinni Employer withholds your pay

ESTONIAN / EESTI

Kui teie tööandja on jätnud teile töö eest tasumata, nimetatakse seda palga kinnipidamiseks. Tööandja võib olla teie palka kinni pidanud mitmel erineval viisil:

- ei ole maksnud teile kokkulepitud palka;
- ei ole teile üldse palka maksnud (seda nimetatakse palga **100%-liseks kinnipidamiseks**);
- on hilinenud palga maksmisega või ei ole seda maksnud regulaarselt;
- on jätnud maksmata preemiad või tulemustasud;
- ei ole maksnud puhkusetasu, seadusejärgset haigushüvitist, seadusjärgset sünnitushüvitist, seadusjärgset isapuhkusehüvitist või lapsendushüvitist;
- on teie palka muul moel kinni pidanud.

Kui teie tööandja on mõnel ülalnimetatud viisil käitunud, võib ta olla seadust rikkunud.

### Seaduslikud kinnipidamised palgast

Teatavaid kinnipidamisi on tööandjal õigus siiski teie palgast teha. Need arvestatakse maha tavaliselt enne palga maksmist ning nende hulka kuuluvad:

- maksud ja riiklikud kindlustusmaksed;
- õppelaenu tagasimaksed;
- kinnipidamised kohtu korraldusel;
- kinnipidamised, milles olete tööandjaga kokku leppinud;
- muud kinnipidamised, mille jaoks olete oma kirjaliku nõusoleku andnud (nt ametiühingu liikmemaks).

### Kas tööandja võib kinni pidada jootraha või teenustasu?

#### Jootraha

Jootraha võib klient jätta kas sularahas või lisada vastava summa kaardimaksele või tšekile.

Sularahas vabatahtlikult jäetud jootraha peetakse kliendi tehtud kingituseks. Ent ühiskasutatav jootraha tähendab, et teie tööandja võib osa jootraha kinni pidada, näiteks kassa puudujäägi korvamiseks. Teie tööandja võib seda teha, sest jootraha ei ole palk ning see ei ole palgast mahaarvamine.

Kui klient lisab vabatahtlikult jootraha kaardimaksele või tšekile eraldi summamana, siis arvestatakse seda tööandjale kuuluvaks. Teie tööandjal on õigus seda raha endale pidada, kuid juhul kui see töötajate vahel ära jagatakse, siis kuulub see teie töötasu hulka.

## Kohustuslikud teenustasud

Kui teenustasu on kohustuslik, s.t kui see lisatakse kliendi arvele automaatselt, kuulub see teie tööandjale, kes võib seda jaotada oma äranägemise järgi. Mõnikord näeb tööleping siiski ette, et ka töötajal on õigus osale teenustasust. Kui teil on oma töölepingu järgi õigus osale teenustasust, kuulub see teie töötasu hulka ning teie tööandja ei tohi seda ilma teie nõusolekuta muuta. Teie osa teenustasust kuulub teie töötasu hulka.

## Jaekaubanduse töötajad

Jaekaubanduse töötajate suhtes kehtivad täiendavad eeskirjad. Jaekaubanduse töötajad töötavad töökohtadel, kus tuleb tööandja nimel kaupade ja teenuste eest raha küsida. Jaekaubanduse töötajad töötavad näiteks poodides, tanklates, pankades või elamuhoiupankades, ettekandjatena, bussipiletimüüjatena või parklateenindajatena.

Kassapuudujäägi või kaotsiläinud kauba korral (nt kliendi või töötaja toimepandud varguse tõttu) on teie tööandjal õigus teatavatel tingimustel teie palgast kinnipidamisi teha. Tööandja tohib palgast kinnipidamisi teha aasta jooksul, arvestatuna puudujäägi tuvastamisest, ning peab kinnipidamise põhjuste kohta teile kirjaliku selgituse esitama. Kinnipidamise osakaal teie brutopalgast, s.t teie palgast enne maksude mahaarvamist, ei tohi olla rohkem kui 10% mis tahes palgapäeval. Kui puudujäägi summa on suurem, võib tööandja jääksumma järgmisse kuusse üle kanda, kuid ei tohi ühelgi palgapäeval pidada kinni rohkem kui 10% palgast. Tööandjal on õigus teha teie palgast kõnealuseid kinnipidamisi seni, kuni kogu tagasimaksmisele kuuluv summa on tasutud.

Kui lahkute töölt, võib tööandja kogu võla teie viimasest palgast kinni pidada. Sellise olukorra tekkimisel peaksite kindlasti **kohe professionaalse nõustaja poole pöörduma** (vt „Täiendav abi” käesoleva teabelehe lõpus).

## Mida teha, kui tööandja on palka kinni pidanud?

Kui kahtlustate, et tööandja on teie palka alusetult kinni pidanud, peaksite kõigepealt proovima probleemi ise tööandjaga rääkides lahendada. Kui kuulute ametiühingusse, võite paluda abi ametiühingu esindajalt või ka professionaalselt nõustajalt (vt allpool). Veenduge, et teil on olemas detailne (**üksikasjalik**) palgatõend, kus on loetletud, millest teie töötasu koosneb ja milliseid kinnipidamisi on tehtud. Teil on õigus üksikasjalikule palgatõendile, nii et kui teile pole seda antud, peaksite seda ise küsima.

Kui tööandjaga rääkimine tulemusi ei anna, peaksite **esitama kirjaliku kaebuse** üheskoos üksikasjaliku kirjeldusega. Lisage kaebusele oma allkiri ja kuupäev ning jätke sellest ka endale üks koopia. Seda kõike peaksite tegema kohe kui tööandja on teie palgast kinnipidamisi teinud. Kui sellest ei piisa, võite esitada hagi **töövaidluskomisjonile**. Selleks peaksite abi saamiseks pöörduma professionaalse nõustaja poole. Töövaidluskomisjonile hagi esitamise tähtaja limiit on tavaliselt 3 kuud. Tähtaja alguskuupäevaks peetakse palgast kinnipidamise kuupäeva. Töövaidluskomisjon võib kohustada teie tööandjat:

- juhul kui kogu kinnipeetud summa oli õigustamata, maksma selle kogu ulatuses teile tagasi
- juhul kui teie tööandja pidas teie palgast kinni rohkem kui vaja, maksma teile tagasi vahe tegelikult kinnipeetud summa ja õigustatult kinnipeetava summa vahel.

Kui tööandja vallandab teid, kuna olete esitanud nõude ebaseaduslikult kinnipeetud töötasu tagasisaamiseks, võite esitada töövaidluskomisjonile hagi **ebaõiglase töölt vabastamise** kohta.

Mõningatel juhtudel ei pruugi teil töövaidluskomisjonile hagi sisse andmine õnnestuda. Sellisel juhul võite oma tööandja **kahju korvamiseks** või **lepingu rikkumise** eest kohtusse kaevata. Selleks peaksite taotlema juriidilist abi.

## Olete töölt lahkunud, kuid tööandja pole teile endiselt võlga tasunud

Töölt lahkudes võib tekkida tööandjapoolne võlgnevus. Selle hulka võib kuuluda:

- põhipalk (sh raha, mille tööandja on teile võlgu viimase töötatud nädala eest);
- koondamistasu;
- kompensatsioon töölt etteteatamata vabastamise eest.

Kui tööandja keeldub teile võlgu olevat summat maksmast, on tegemist seadusrikkumisega.

Sel juhul peaksite **saatma tööandjale kirja**, kus selgitate, mille eest ta teile raha võlgneb. Kirjas peaks olema märgitud ka ajavahemik, mille eest võlgnevus on tekkinud. Kui sellest ei piisa ja peate edasi kaebama, loetakse kõnealust kirja ühtlasi ka kirjalikuks kaebuseks. Seepärast peaksite sellele lisama oma allkirja ja kuupäeva ning jätma sellest endale koopia. Vajadusel aitab professionaalne nõustaja teil seda kirja koostada (vt allpool).

Kui tööandjale kirjutamine tulemusi ei anna, võite esitada töövaidluskomisjonile hagi või oma tööandja kohtusse kaevata. Ka selles võib teid professionaalne nõustaja aidata. Töövaidluskomisjonile hagi esitamise tähtaja limit on tavaliselt 3 kuud. Tähtaja alguskuupäevaks peetakse palgast kinnipidamise kuupäeva.

## Täiendav abi

### Citizens Advice Bureau (kodanikunõustamise büroo)

Kodanikunõustamise bürood (CAB) jagavad tasuta, konfidentsiaalset, erapooletut ja iseseisvat nõu kõikvõimalikes valdkondades. Sind juhatakse vajadusel ka põhjalikuma nõuallika juurde. Leidmaks lähimat CAB kontorit, sealhulgas sellist, mis jagab infot e-posti teel, klõpsa [lähimal CAB-l](#). Või vaata kohalikust telefonikataloogist.

[www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk)

## Muud kodanikunõustamise teabelehed ja voldikud, mis võivad abiks olla

- Puhkus ja puhkusetasu
- Haiguslehel olemine
- Töötavate isade õigused
- Õigused tööl seoses raseduse ja sünnitusega
- Töövaidlused

Käesoleva teabelehe on koostanud Citizens Advice, ametliku nimega National Association of Citizens Advice Bureaux (Riiklik kodanikunõustamisbüroode liit). Selle eesmärk on anda üldinfot ning seda ei tuleks käsitleda kui vastava seaduse täielikku tõlgendust. Pange tähele, et info kehtib vaid Inglismaa, Walesi ja Šotimaa kohta.

Käesolevat teabelehte uuendati viimati 30. oktoobril 2009 ja see vaadatakse üle igakuiselt. Kui said selle teabelehe mõnda aega tagasi, võta ühendust oma kohaliku Citizens Advice Bureau-ga, et uurida, kas info on veel õige. Või külasta meie vörgulehte [www.adviceguide.org.uk](http://www.adviceguide.org.uk), et laadida alla uusim versioon.