



Sotsiaalministeerium

13.06.2016 nr 1-9/33

Töölepingu seaduse muutmise ettepanekud

Praktikas on tõusetunud mitmeid probleeme seoses töölepingute ülesütlemistega Õiguskindluse parandamiseks, õigusselguse suurendamiseks ja töötajate kaitse tagamiseks esitame järgmised ettepanekud töölepingu seaduse muutmiseks:

1. Täiendada **TLS § 28 lg 2** loetelu punktiga 14 sõnastuses: „*hoiduma töötaja vääritud kohtlemisest, sh töökiusamisest ning mitte lubama töötaja vääritud kohtlemist teistel töötajatel või kolmandatel isikutel.*“

Kuna töökohtadel ja töösuhetes esineb üsna märkimisväärset hulgal nii töökiusamist kui ka vääritud kohtlemist, siis leiame, et antud täiendus võiks olla asjakohane.

2. Täiendada **TLS § 88 lg 3** kolmanda lausega: „*Hoiatus kehtib maksimaalselt kuus kuud arvates selle tegemisest.*“

Täiendus on vajalik õigusselguse ja –kindluse tagamiseks. Praktikas viidatakse töölepingu ülesütleisel kõikidele hoiatustele, mis on töötajale tehtud. Kuivõrd praegu kehtiv „mõistlik kehtivusaeg“ on väga ebamäärane, siis oleks vaja sätestada hoiatuse maksimaalne kehtivusaeg. Pärast hoiatuse kehtivusaja lõppemist ei saaks tööandja hoiatusele enam viidata ega seda töölepingu ülesütleisel arvestada.

3. Lisada **TLS § 94 uus lg 3**: *Kui töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing ei ole nõus töötajate esindaja töölepingu ülesütlemisega peab tööandja pöörduma töötajate esindaja töölepingu ülesütlemiseks individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse korras kohtusse või töövaidluskomisjoni. Juhul, kui kohus või töövaidluskomisjon loeb töötajate või ametiühingu arvamusega mitteamustamise õiguspäraseks on tööandjal õigus töötajate esindaja tööleping lõpetada kohtu või töövaidluskomisjoni otsuse tegemise päevast.*

ja samasse uus lg 4 : *Töötajate esindaja käesoleva paragrahvi tähenduses on ka tööandja töötaja, kes on tööandja juures tegutseva ametiühingu juhatuse liige.*

Kehtivas seaduses on töötajate esindaja kaitseks sätestatud regulatsioon, et enne töölepingu ülesütlemist peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamust ja sellega mõistlikult arvestama. Kehtiv regulatsioon ei kaitse praktiliselt töötajate esindajaid alusetute töölepingute ülesütleliste eest. Praktikast pole esitada ühtegi juhtumit, kus tööandja oleks ametiühingu arvamusega nõustunud ja jätnud seetõttu töötajate esindaja töölepingu lõpetamata. Muudatusettepaneku eesmärgiks on, et töötajate esindajate töölepingu ülesütleliste õigsust hindaks erapooletu kolmas isik ja tööandja ei saaks enne kolmanda isiku otsust töötajate esindajat töölt vabastada.

Uus lõige 4 on vajalik selleks, et tööandja ei saaks kergekäeliselt takistada ametiühingu tegevust läbi ametiühingu juhatuse liikme(te) karjääri ja sissetuleku katkestamise.

(Alternatiivina või ehk veelgi parem oleks muidugi töötajate esindaja mõiste välja toomine üld-sätetes ehk lisada seadusesse § 3¹ sõnastuses: *Töötajate esindaja käesoleva seaduse tähenduses on tööandja töötaja, kes on valitud usaldusisikuks kas töötajate üldkoosolekul või ametiühingu poolt või valitud töökeskkonna volinikuks või on tööandja juures tegutseva ametiühingu juhatuse liige.*)

4. Muuta **TLS § 95 lg 2** kolmandat lauset ja sõnastada see: „Ülesütlemist peab põhjendama ülesütlemisavalduses”. Lisaks tuleks siis muuta ka § 95 lg 3, mille kohaselt: „Põhjendamata ülesütlemine on tühine.”

Kehtiva seaduse järgi lõpeb tööleping olenemata sellest, mida kirjutatakse töölepingu ülesütlemise avalduses, sest TLS § 95 lg 3 järgi ülesütlemise põhjendamata jätmine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust. Näiteks on olnud ühel tööandjal kasutusel töölepingu ülesütlemise blankett, kuhu tööandja on märkinud ainult töölepingu lõppemise kuupäeva. Saades põhjendamata ülesütlemisavalduse peab töötaja ülesütlemist vaidlustama ainuüksi põhjenduse saamiseks ja tööleping lõpeb ikkagi ülesütlemisavalduses märgitud kuupäeval. Kehtiva seaduse järgi oleks töötajal õigus nõuda tööandjalt seoses põhjendamata jätmisega sellest tekkinud kahju, kuid kahju tõendamine on praktikas osutunud võimatuks ja seetõttu on § 95 lg 3 töötajate jaoks sisutühi. Juhul, kui tööleping öeldakse üles etteteatamise tähtajaga, on tööandjal võimalus etteatamise aja jooksul koguda tõendeid ülesütlemise põhjendamiseks.

Muudatuse eesmärgiks on, et mõlemad pooled nii tööandja kui ka töötaja põhjendaksid töölepingu erakorralist ülesütlemist. Reguleerimine, mis võimaldab ülesütlemisavalduse esitamisel jätta ülesütlemise põhjendamata, on ebamõistlik ja tekitab asjatuid vaidlusi.

5. Täiendada **TLS § 100 lg 1** ja sõnastada see järgmiselt: „Töölepingu ülesütlemisel koondamise ja töövõime vähenemisel terviseseisundi tõttu maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.”

TLS § 88 lg 2 p 1 järgi võib tööandja töötaja töölepingu üles öelda ilma hüvitist maksmata, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita. Peame ebaõiglaseks töölepingu ülesütlemisi töötajatega, kes on tööülesandeid täites kaotanud töövõime ja jäävad korraka ilma nii tööst kui ka sissetulekust. Töövõime kaotanud inimestel on võrreldes teistega raskem uut tööd leida ning lisaks vajavad nad tihti vahendeid tervise taastamiseks (ravimid, abivahendid jms). Hüvitise maksmine võiks distsiplineerida tööandjaid rohkem panustama töötervishoiu- ja tööohutuse nõuete täitmisele ja leevendaks natukenegi töövõime kaotanud töötaja majanduslikku olukorda.

6. Muuta **TLS § 105 lg 1**: „Kohtule peab hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks esitama 30 kalendripäeva jooksul arvates töölepingu lõppemise päevast.”

Kehtiva TLS § 105 järgi tuleb töölepingu ülesütlemist vaidlustada 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest. Praktikas on olnud töölepingute ülesütlemisi nii koondamise kui ka töötaja terviseseisundi vähenemise tõttu, kus pikaajalisele töötajale teatatakse töölepingu ülesütlemisest ette mitu kuud ja töötaja mitte nõustudes töölepingu ülesütlemise põhjusega, on sunnitud ülesütlemist vaidlustama töölepingu kehtivuse ajal. Leiame, et regulatsioon, kus töötajad jätkates töötamist tööandja kasuks ja alludes tööandja juhtimisele ja kontrollile peavad samal ajal vaidlustama sama tööandja töölepingu ülesütlemist, on töötajavaenulik ja vastuolus nõrgema poole kaitse printsiibiga.

Lisaks ja aruteluks :

Teatav selgusetus ja tasakaalutus seisneb kahjunõuetes. Kui tööandjal on õigus töötajapoolse rikkumise korral nõuda TLS § 74 alusel kahju hüvitamist, siis töötajal on sisuliselt õigus vaid tööleping üles öelda. Teoreetiliselt on küll töötajal õigus nõuda tööandjalt TLS § 28 rikkumise korral kahju hüvitamist VÕS alusel. See ei ole see aga kooskõlas õigusselguse põhimõttega, kuna töölepingulisi suhteid reguleerib peaaesjalikult TLS. See tähendab, et TLS peaks sõnaselgelt reguleerima ka töötaja õiguse nõuda tööandjalt § 28 rikkumise korral hüvitist.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Peep Peterson
EAKL esimees