

Tagatised töötajate esindajaga töölepingu lõpetamisel

Töölepingu seaduse, töötajate usaldusisiku seaduse, avaliku teenistuse seaduse ja individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse muutmise ja täiendamise seadusega (RT I 2000, 25, 144) muudeti töölepingu seaduse (TLS) mitmeid paragrahve eesmärgiga anda töötajate esindusorganisatsiooni (ametiühingu) poolt valitud usaldusisikule temaga töölepingu lõpetamisel täiendavad tagatised.

Mida peab tööandja teadma töötajate esindajaga töölepingu lõpetamisel. TLS §-s 94 ettenähtud tagatised laienevad kõigile töötajatele, kes on seaduse alusel valitud töötajaid esindama. Need on:

- töötajate esindusorganisatsiooni juhatuse liikmed
- usaldusisik, kes on valitud töötajate ühingu liikmete või ühingusse mittekuuluvate töötajate üldkoosolekul
- töökeskkonnavolinik
- töökeskkonnanõukogu liikmed

§ 94 ettenähtud tagatised laienevad eelnimetatud töötajate esindajatele nende volituste ajal ja ühe aasta jooksul pärast volituste lõppemist. Tööandjal on lubatud töötajate esindajaga lõpetada tööleping tööandja pankroti väljakuulutamise, koondamise, töötaja mittevastavuse, katseaja ebarahuldava tulemuse, töötaja süülise käitumise, vanuse või korruptiivse teo tõttu üksnes tööinspektori eelneval kirjalikul nõusolekul. Tööinspektor kohustatud enne töötajate esindusorganisatsiooni poolt valitud töötajate esindajaga töölepingu lõpetamiseks nõusoleku andmist pöörduma kirjalikult töötaja valitud organisatsiooni poole arvamuse saamiseks. Töötajate esindusorganisatsioonil on kirjaliku arvamuse andmiseks ühenädalane tähtaeg. Kui töötajate organisatsioon arvamust ei esita või ei pea kinni ühenädalasest tähtajast, teeb tööinspektor otsuse organisatsiooni arvamusest.

Valitud töötajate esindajast on töötajate esindusorganisatsioon või üldkoosolek kohustatud tööandjat kirjalikult informeerima, s.h. ka volituste kehtimise ajast.

Palga maksmise nõude aegumistähtaeg kolm aastat

Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse (ITLS) § 6 täiendati lõikega, mille kohaselt on töötajal palga maksmise nõude esitamiseks endise nelja kuu asemel aega kolm aastat. Praktikas tõusetus kohe küsimus, kas töötaja võib esitada nõude kõigi seni maksmata palkadele tagant järele. ITLS § 7 1.lõike kohaselt algab nõude esitamise tähtaeg järgmisel päeval pärast selle päeva saabumist või sündmuse toimumist, mil töötaja sai või pidi teada saada oma õiguste rikkumisest. Kuna ITLS muudatus ei oma tagasiulatuvat jõudu, arvutatakse kolmeaastast nõude esitamise tähtaega vaid nende palga maksmise nõuete juures, mille aluseks olevast õiguste rikkumisest töötaja sai või pidi saada teada pärast seaduse jõustumist, s.o. alates 07.aprillist. Näiteks kui töötaja sai 10.aprillil (palgapäeval) teada, et tööandja ei arvestanud talle lisatasu märtsikuus õhtusel ajal töötamise eest, hakkab seaduse muudatuse kohaselt kolmeaastane töövaidlusorganisse nõude aegumise tähtaeg kulgema 11.aprillist. Samas tuleb aga silmas pidada, et endiselt kehtib ITLS § 8, mille kohaselt töösuhetest tulevate õiguste kaitseks on töötajal õigus töövaidlusorganisse pöörduda aegumistähtajale vaatamata. Töövaidlusorgan kohaldab aegumist ainult huvitatud poole (tööandja) nõudel ega kohalda siis, kui töötaja tõendab, et töövaidlusorganisse pöördumine õigeaegselt ei olnud võimalik.