

Küsimused ja vastused uue TLSi kohta

Niina Siitam

töösuhete osakonna juhataja

Paljusid huvitab, kuidas oleks õige toimida uue töölepingu seaduse (TLS) jõustumisel kehtivate töölepingutega, aga ka nende dokumentidega, mis seaduse jõustumisel kaotavad kehtivuse. Allpool vastused mõnedele küsimustele, mida on sagedamini esitatud.

Küsimus: Kas töölepingud, mis jäävad kehtima uue seaduse jõustumisel, tuleb ümber vormistada? Kuidas toimida, kui töölepingus on tingimusi, mis ei vasta uue seaduse sõnastusele?

Uue seaduse jõustumisel ei ole vaja töölepingutega midagi ette võtta, st lepingu tingimused jäävad kehtima ka pärast 1. juulit. Kui lepingus on tingimusi, mis ei vasta uue seaduse sõnastusele, näiteks palk vs töötasu, tööajanorm vs tööaeg, ei ole töölepingu ümbervormistamine ainuüksi seepärast vajalik. Kui töölepingus on aga tingimusi, milles on viidatud senikehtinud seadusele, võib töölepingu muutmise viia need vastavusse uue seadusega.

Küsimus: Mida teha isikukaartidega? Kas tööandja võib isikukaardi kehte-tuks tunnistamisele vaatamata neid edasi pidada?

Töötajate arvestuse pidamine vormikohasel isikukaardil ei ole 1. juulist kohustuslik. Samas on isikukaardil olevad tööalased ja töötaja isiklikud andmed tööandjale vajalikud ka edaspidi, mistõttu tuleks tõsiselt kaaluda, kas kasutada isikukaarte edasi või teha vastav andmebaas, kuhu isikukaardi andmed kantakse.

Küsimus: Kas tööraamatud antakse töötajatele pärast 1. juulit kätte või jäävad need kuni töölepingu lõppemiseni tööandja kätte?

Töötajate, kes jätkavad töötamist pärast uue seaduse jõustumist, tööraamatud jäävad endiselt tööandja kätte. Tööraamat antakse töötaja kätte töölepingu lõppemisel. Uue töötaja tööle asumisel pärast 1. juulit tööraamatut ei nõuta. Soovitav on töötajat, kellele antakse tööraamat kätte, teavitada tööraamatu säilitamise vajadusest ja võimalusest esitada tööraamat Sotsiaalkindlustusametile kannete andmebaasi kandmiseks.

Küsimus: Kas tööandja peaks kehtestama töökorralduse reeglid või võivad senised töösisekorraeeskirjad edasi kehtida?

Uus seadus ei näe ette töösisekorraeeskirja, küll aga on ette nähtud töökorralduse reeglite kehtestamine. Kuna sisuliselt on tegemist tööandja sisemise töökorralduse kehtestamisega, võivad töösisekorraeeskirjad endiselt jääda kehtima. Töösisekorraeeskirjade või töökorralduse reeglite kehtestamiseks või muutmiseks ei ole tulevikus vaja tööinspektori kooskõlastust.

Küsimus: Millise seaduse alusel toimub töölepingu lõppemine, kui tööandja teatab töölepingu lõpetamisest ette juunis, kuid tööleping lõppeb juulis?

Uue TLSi § 131 2. lõike alusel kohaldatakse töölepinguga seotud asjaoludele ja toimingutele, mis on tekkinud või tehtud enne 1. juulit 2009. aastal senikehtinud ehk vana TLSi. Kui töötajale teatakse ette töölepingu lõppemisest juunikuus, toimub see 1992. aasta TLSi alusel, st tuleb järgida seaduses ettenähtud etteteatamise tähtaegu ja töötajale maksitava hüvitise suurust.