

Paragrahv

Mis muutub uue TLSi jõustumisega?

Niina Siitam

töösuhete osakonna juhataja

Uus TLS toob kaasa mitmeid põhimõttelisi muutusi töösuhetes. Osad muutused on seotud vajadusega korrastada õigusruumi, arvestada muutunud ettevõtluse struktuuri ning anda lepingupooltele suuremad võimalused sisustada töölepingut. Teised muutused muudavad senikehtinud tööõiguse põhimõtteid. Allpool on toodud mõned töölepinguga seotud muudatused.

Katseaeg. Üldjuhul asub töötaja tööle katseajaga, mille maksimaalne kestus on neli kuud. Kui pooled lepivad kokku, et töötaja katseaeg on lühem või katseaega ei kohaldata, lepitakse selles töölepingus kokku. Tähtajalise töölepingu (alla 8 kuud kestvate) puhul ei tohi katseaeg olla pikem, kui pool lepingu kestuse ajast, näiteks 6-kuulise tähtajaga töölepingu puhul on katseaja maksimaalne kestus 3 kuud. Töölepingu ülesütlemiseks katseajal teatavad töötaja või tööandja ette vähemalt 15 kalendripäeva.

Tähtajaline tööleping. Tähtajalise töölepingu sõlmimise aluseks on töö ajutine iseloom. Seaduses toodud õigus sõlmida tähtajaline tööleping eelkõige töömahu ajutisel suurenemisel või hooajatööde tegemisel ei tähenda ainult neid kahte alust, vaid on toodud lihtsustamiseks arusaamist seaduse rakendamiseks. Asendamiseks sõlmitud töölepingul ei ole ajalist piirangut. Lepingu võib sõlmida kogu asendamise ajaks, ka 5 aastat ületavaks ajaks. Tähtajaline tööleping lõpeb tähtaja möödumisel, etteteatamise tähtaega ette ei nähta.

Saladuse hoidmise kohustus. Kohustus kehtib eelkõige töösuhete kestuse ajal. Tööandja määrab saladuse sisu ja teeb selle töötajale teatavaks. Kui sisu ei ole teatavaks tehtud, eeldatakse, et kokkulepet ei ole sõlmitud ja tööandja peab tõendama, et kokkulepe oli sõlmitud (pööratud tõendamiskohustus). Tasu maksmine saladuse hoidmise eest ei ole kohustuslik. Eeldatakse, et saladuse hoidmise kohustus on hõlmatud töötasuga. Saladuse hoidmise kohustuse rikkumise puhuks on võimalik kokku leppida mõistlikus suuruses leppetrahvis.

Konkurentsipiirang. Kehtib töötajale siis, kui tööandja on piiritletud konkurentsipiirangu ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt. Pärast töölepingu lõppemist kehtib konkurentsipiirang siis, kui pooled on sõlminud kirjaliku kokkuleppe, milles on piirang ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt piiritletud. Konkurentsipiirangu ajaline kestus ei tohi ületada 12 kuud. Piirangu eest makstakse töötajale igakuist mõistlikku hüvitist. Kokkuleppe rikkumise puhuks on võimalik kokku leppida mõistlikus suuruses leppetrahvis.

rentsipiirangu ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt. Pärast töölepingu lõppemist kehtib konkurentsipiirang siis, kui pooled on sõlminud kirjaliku kokkuleppe, milles on piirang ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt piiritletud. Konkurentsipiirangu ajaline kestus ei tohi ületada 12 kuud. Piirangu eest makstakse töötajale igakuist mõistlikku hüvitist. Kokkuleppe rikkumise puhuks on võimalik kokku leppida mõistlikus suuruses leppetrahvis.

Varaline vastutus lepingu alusel. Töötaja vastutab süüst sõltumata talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Varalise vastutuse leping on ainult kahepoolne – töötaja ja tööandja vahel sõlmitav. Leping sõlmitakse kirjalikult. Lepingus on selgelt piiritletud, millise vara eest töötaja vastutab ning juurdepääs varale tohib olla vaid töötajal või piiratud töötajate ringil. Lepinguga määratakse kindlaks vastutuse ülempiir, mida arvestades makstakse töötajale mõistlikku hüvitist.



Foto: Caro/Westermann/Scanpix