

## Ülesütlemise alused tekitavad endiselt segadust

*Kaia Taal*

*Põhja inspektsiooni tööinspektor-jurist*

**Tööinspektsiooni tööinspektor-juristid vastavad üleriigilisele infotelefonile igapäevaselt. Alates käesoleva aasta juulist jõustunud uus töölepingu seadus (edaspidi TLS) on esimestel rakendumise järgsetel kuudel suhteliselt rohkem tekitanud helistajates küsimusi töölepingute ülesütlemise aluste kohta.**

Et uue seadusega kohanemine võtab aega ning esialgu on vajalikke paragrahve uuest TLSist keeruline üles leida, esitame järgnevalt põgusa võrdluse paragrahvide kohaldatavust seni kehtinud seadusega.

Vastavalt TLS § 83 on tööandjal ja töötajal õigus tööleping **üles öelda** üksnes TLSis sätestatud alustel. Töötaja **korriline** töölepingu ülesütlemine tähtajatatu töölepingu puhul on sätestatud § 85 lg 1 (endine § 79). Tööandja korralliselt lepingut üles öelda ei saa. Töölepingu võivad nii tööandja kui töötaja alates käesoleva aasta juulist üles öelda **erakorraliselt**, seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel - § 87.

Töölepingu erakorraline ülesütlemine **tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel** - § 88 lg 1 (endine § 86 p 4, 6, 7, 8, 9).

Töölepingu erakorraline ülesütlemine **tööandja poolt majanduslikel põhjustel** (koondamine) - § 89 lg 1, 2 (endine § 86 p 1, 2, 3).

Töölepingu erakorraline ülesütlemine **töötaja poolt** - § 91, (sh lg 2, mis oli varem kohaldatav kui § 82 lg 1).

Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on uues seaduses § 90 (endine § 89 märkega 1).

Töölepingu saab **poolte kokkuleppel** nii tähtajalise kui ka tähtajatuna igal ajal **lõpetada** § 79 kohaselt (endine § 76).

Tööleping **lõpeb** tähtaja möödumisel § 80 lg 1 (endine § 77) või töötaja surmaga - § 81 (endine § 115 ). TLS § 111 reguleerib töölepingu kehtivust füüsilisest isikust tööandja surma korral (endine § 116).

Töölepingu **ülesütlemine** nelja-kuulise **katseaja jooksul** on seaduse § 86 lg 1. Kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise lepinguga kokku lepitud katseaja jooksul, mis ei või olla pikem kui pool lepingu kestusest - § 86 lg 3 (mõlemad endine § 86 p 5).

Kuna aga muutunud ei ole vaid paragrahvide numbrid, vaid ka nende sisuline pool, on kindlasti oluline vajaduse tekkimisel lähemalt tutvuda mitte ainult õiguslikku alust andva sättega, vaid ka sätte muid aspekte ja regulatsiooni sätestavate seaduse paragrahvidega. Sealhulgas tuleb kohaneda uute väljendite ja definitsioonidega ning kasutada uue seaduse kohaselt ka uusi sõnastusi, et ühe töösuhte poolena enda tegelik tahe õigena edasi anda teisele poolele.

**Kohaneda tuleb uute väljendite ja definitsioonidega ning kasutada uue seaduse kohaselt ka uusi sõnastusi.**