

Töölepingu ülesütlemisest rasedate ja alla kolmeaastase lapse vanematega

Meeli Miidla-Vanatalu
tööinspektor-jurist

Uue töölepingu seaduse jõustumisest alates levib tööandjate seas ekslik arvamus, nagu oleks nüüd lubatud rasedate ja alla kolmeaastast last kasvatavate isikute koondamine või oleks see märgatavalt lihtsam võrreldes varem kehtinud seadusega.

Nii see siiski ei ole. Rasedate ja väikelast kasvatavate isikute enama kaitstuse põhimõte on töölepingu seadusesse jõudnud Euroopa Sotsiaalharta ja

Euroopa Liidu asjakohastest direktiividest ning seda on järgitud ka uues seaduses.

Töölepingu seaduse (TLS) paragrahv 92 kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja on rase või tal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi.

Kõnealuse paragrahvi teine lõige täpsustab, et seadusandja eeldab tööandja pahatahtlikkust vaadeldava isikute ringi suhtes, sätestades, et kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse leping just nimetatud põhjusel ülesõelduks. Tööandja peab suutma tõendada, et ta ütles töölepingu üles seaduses lubatud alusel.

Täiendav kaitse rasedatele ja väikelaste vanematele antakse paragrahvis 93. Nimetatud sättega täpsustatakse, et kõnealuste isikute koondamine on võimalik ainult ettevõtte tegevuse lõppemisel, seega siis ettevõtte likvideerimisel, pankroti ja pankroti raugemise korral. Kirjeldataud juhtudel ei jää alles ühtegi töökohta, millel töötaja saaks töötamist jätkata.

Tööandja ei pruugi olla teadlik töötaja rasedusest ja tal ei ole põhjust seda ka eeldada. Seepärast lasub töötajal kohustus tööandjat sellest teavitada. Töötaja peab seda tegema enne töölepingu ülesütlemist tööandja poolt või 14 kalendripäeva jooksul pärast ülesütlemisavalduse saamist. Tööandja nõudmisel on töötaja kohustatud esitama rasedust kinnitava arstitõendi. Siinjuures peab tööandja arvestama asjaoluga, et arstid väljastavad rasedust kinnitava tõendi alles 12. rasedusnädalast.

Erisusena, võrreldes käesoleva aasta juuniku lõpuni kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu

Ka uus töölepingu seadus pakub väikelaste vanematele kaitset.

Foto: Tom Grill/Corbis/Scanpix



seadusega, on uues seaduses tagatud kaitse töötajatele, kes kasutavad lapsehoolduspuhkust. Lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal töötajaga töölepingut üles öelda ei saa ning tööandjal on keelatud isegi ülesütlemise kavandamine lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal.

Esineb juhtumeid, kus tööandja ei ole teadlik asjaolust, et töötajal on alla kolmeaastane laps. Ka sellistel puhkudel peab töötaja ise aktiivne olema ning näiteks koondamise korral esitama tööandjale lapse sünnitunnistuse, et talle oleks tagatud eelisõigus tööle jäämisel.

Nagu tööinspektsiooni infotelefoni kaudu ja e-kirja teel esitatud küsimustest järeldub, ei oska tööandjad sisustada alla kolmeaastast last kasvatava isiku tööle jäämise eelisõigust koondamise korral. Nimetatud õigus tuleneb TLSi § 89 lõikest 5.

Sotsiaalministeeriumi välja antud töölepingu seaduse käsiraamatus selgitatakse, et juhul, kui tööandjal tekib vajadus koondada ja ta on teinud kindlaks

koondatavate ametikohtade arvu ning selgub, et võimalike koondatavate seas on alla kolmeaastast last kasvatavaid töötajaid, peab tööandja koondatavate hulgast jätma eelisjärjekorras välja need töötajad.

Tööandja ei saa väikelast kasvatavat vanemat võrrelda teiste töötajatega. Näiteks on tööandjal viis keevitajat, seejuures ühel neist on alla kolmeaastane laps ning just tema on kõige viletsam töötaja. Kui juhtub nii, et tööd on edaspidi ainult neljale keevitajale, siis vaatamata tööalastele näitajale peab tööandja koondatava isiku valima nende nelja seast, kellel nooremaid kui kolmeaastaseid lapsi ei ole.

Töölepingu erakorraline ülesütlemine nii rasedate kui ka alla kolmeaastast last kasvatavate isikutega on võimalik juhul, kui töötaja paneb toime teo, mis teeb võimatuks töösuhte edasise jätkamise. Tööandja jaoks on siiski oluline meeles pidada, et vaidluse korral lasub sellisel juhul tõendamise ja põhjendamise kohustus temal.

Töölepingu ülesütlemine töötajate esindajatega

Lisaks rasedatele ja väikelaste vanematele on töölepingu seadus andnud täiendava kaitse ka töötajate esindajale.

Eestis on nelja liiki töötajate esindajaid:

- töötajate usaldusisik – töötaja, kes on valitud töötajate üldkoosolekul esindama kogu töötajaskonna huve;
- ametiühing – töötajate loodud ühendus, mille peamine eesmärk on oma liikmete huvide kaitsmine;
- töökeskkonna esindajad – töökeskkonna volinik ning töökeskkonna nõukogu töötajate valitud liikmed, kes esindavad töötajaid töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes;
- üleühenduselise ettevõtja töötajate esindajad – töötajad, kes on valitud esindama kogu ettevõtte töötajaskonda keskjuhatuse juures.

Töölepingu seaduse § 94 sätestab tööandjale kohustuse küsida enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga arvamust töötajat esindama volitanud töötajatelt või ametiühingult.

Töötajad, kelle esindajaga soovitakse tööleping üles öelda, või ametiühing peab oma arvamuse tööandjale esitama 14 kalendripäeva jooksul pärast selle küsimist. Arvamus ei ole tööandja jaoks siduv, kuid tööandja peab töötajate esindajale põhjendama, miks ta eirab seda arvamust. Kõnealune arvamus annab töötajate esindajale võimaluse oma ülesütlemist vaidlustada ning seda töövaidlusorganismis põhjendada.

Ka töötajate esindajatega töölepingu ülesütlemisel eeldatakse tööandja pahatahtlikkust ning TLS § 92 lg 3 sätestab, et kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse tööleping ülesöelduks just seetõttu, et töötaja täitis oma ülesandeid töötajate esindajana, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles seaduses lubatud alusel.

Tööandja peaks arvestama sellega, et ka aasta pärast volituste lõppemist laieneb töötajate esindajale täiendav kaitse.