

## **Töölepingu erakorralise ülesütleamise avalduse saamisel peaks töölepingu pooled asuma kiirele tegutsemisele**

*Ilona Kүүts*

*Pärnu töövaidluskomisjoni juhataja*

**Tavapäraselt ei too töölepingu ülesütleamise avalduse saamine kaasa muid toiminguid, kui töötajale uue töökoha otsimine ja töötukassa külastamine ning tööandjale lõpparve väljamaksmine ja vajadusel uue töötaja otsimine. Vahel võib aga juhtuda, et töölepingu ülesütlemine ei ole õigustatud ning siis on töölepingu pooltel vaja teha kiireid otsuseid.**

Alates 1. juulist 2009 kehtima hakanud töölepingu seadus (edaspidi TLS) reguleerib töölepingu ülesütleamise (töölepingu ühepoolse lõpetamise) vaidlustamist mõnevõrra teisiti kui senine TLS. Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes TLSis ette nähtud mõjuval põhjusel.

Töötaja algatusel toimub töölepingu erakorraline ülesütlemine kas töötajast tuleneval põhjusel (näiteks tervises seisund ei võimalda tööd jätkata – TLS § 91 lg 3) või tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu (näiteks on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega – TLS § 91 lg 2). Viimane toob kaasa tööandja kohustuse maksta lõpparve koosseisus hüvitis töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

Tööandja algatusel võib töölepingu erakorraliselt üles öelda majanduslikel põhjustel (koondamine) hüvitisega ühe kuu keskmine töötasu või töötajast tuleneval põhjusel (tervises seisund, töövõime vähenemine, töötaja süüline käitumine) ilma hüvitise maksmise kohustuseta.

Erakorraliseks töölepingu ülesütleamiseks tuleb teisele töölepingu poolele esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis avaldus (lihtkirjalik, e-kiri, faks vms), mis sisaldab lepingu ülesütleamise kuupäeva, õiguslikku alust ja põhjendust. Näiteks: „3. novembril 2010 TLS § 91 lg 2 p 2 alusel tööandja poolse olulise viivitamise tõttu töötasu maksmisega; maksmata 2010. aasta augustikuu töötasu osaliselt, septembri ja oktoobri töötasu täielikult.“

Põhjenduse näitamata jätmine avalduses ei mõjuta ülesütleamise kehtivust. Igal juhul peab avalduse esitaja töövaidluse käigus tõendama, et tal olid mõjuvad põhjused töölepingu erakorraliseks ülesütleamiseks juhul, kui teine pool vaidlustab ülesütleamise seetõttu, et ülesütleamiseks puudus põhjus.

Kui töölepingu ülesütleamise avalduse saanud pool leiab, et ülesütlemine on tühine seadusest tuleneva aluse puudumise tõttu, vastuolu tõttu seaduse nõuetega või hea usu põhimõttega (TLS § 104, 106), tuleb ülesütlemine vaidlustada töövaidlusorganis (kohtus või töövaidluskomisjonis) 30 kalendripäeva jooksul ülesütleamise avalduse saamisest (mitte töölepingu lõppemisest ühe kuu jooksul nagu eelmise TLS järgi). Hagis kohtule või avalduses töövaidluskomisjonile tuleb paluda tuvastada töölepingu ülesütleamise tühisus (põhinõue). Valdavalt pöörduvad sellise nõudega töövaidluskomisjoni poole töötajad.

Tööandjal ei maksa töölepingu ülesütleamise avalduse saamisel jääda tegevusetuks ning hakata ülesütleamise vaidlustamise peale mõtlema alles siis, kui töötaja esitab lõpparve koos-

seisus ka eelnimetatud hüvitise nõude. Tasub silmas pidada, et kuni töövaidlusorgani jõustunud otsuseni on kehtiv töölepingu ülesütlemine selliselt nagu ülesütleamise avaldus on esitatud. Selleks ajaks, kui töötaja hakkab nõudma hüvitist lepingu ülesütleamisel (seda on lõpparve koosseisus aega nõuda nelja kuu jooksul töölepingu lõppemisest), võib olla tööandja jaoks möödunud 30-päevane tähtaeg ülesütleamise vaidlustamiseks (tähtaja ennistamine üksnes mõjuval põhjusel). Sellisel juhul tulebki kehtiva ülesütleamise alusel maksta töötajale välja hüvitis (näiteks kolme kuu keskmise töötasu ulatuses).

Töölepingu ülesütleamise vaidlustamist (nõude esitamisenä) ei asenda

**Ka töölepingu lõpetamisel töövaidlusorgani poolt on kahjustatud töölepingu poolel õiguse nõuda rahalist hüvitist.**

vastuväidete esitamine töövaidluses. Tavaliselt on selleks ajaks ka ammu möödunud 30-päevane vaidlustamise tähtaeg.

Töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel ning selle põhinõude rahuldamisel on sõltuvalt muudest taotlustest ja nõuetest töövaidluses erinevad tagajärjed. Kui töövaidlusorgan tuvastab töölepingu ülesütlemise tühisuse, taastub endine õiguslik olukord ehk töösuhe jätkub nii nagu ei oleks töölepingut üles öeldudki. Sellisel juhul võivad pooled teineteiselt nõuda töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest tekkinud kahju hüvitamist. Töötaja puhul on kahjuks eelkõige saamata jäänud töötasu, millest võib maha arvata näiteks teise tööandja juures saadud töötasu, tööandja puhul räägib seadus aga mõistlikust hüvitisest. Kui töötaja või tööandja ei soovi töösuhte jätkumist (ükskõik kumma algatusel on tööleping üles öeldud), tuleb töövaidlusorganile esitada taotlus töölepingu lõpetamiseks töövaidlusorgani poolt (TLS § 107 lg 2). Sellisel juhul lõpetab töövaidlusorgan töölepingu samal päeval, kui see oli märgitud töölepingu ülesütlemise avalduses. Erandiks on rase, rasedus- ja sünnituspuhkuse saamise õigusega töötaja ning valitud töötajate esindaja, kelle puhul jäetakse rahuldamata tööandja taotlus töölepingu lõpetamiseks. Sellest erandist on omakorda erand, mis lubab töölepingu siiski lõpetada juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole töösuhte jätkumine mõistlikult võimalik (nt tööandja tegevuse lõppemisel). Seega ei võimalda TLS reeglina töösuhte jätkumist teise lepingupoole nõusolekuta (senine TLS võimaldas töötajal alati nõuda töölepingu ebaseaduslikul lõpetamisel tööle ennistamist).

Taotlus töölepingu lõpetamiseks töövaidlusorgani poolt tuleks esitada hilje-

malt töövaidlusorgani istungil. Kui töövaidluse pooled ei ole taotlust esitanud, peaks töövaidlusorgan selgitama pooltele vastavat seadust, et poolte tahe välja selgitada. Ka töölepingu lõpetamisel töövaidlusorgani poolt on kahjustatud töölepingu poolel õigus nõuda rahalist hüvitist. Tööandja võib nõuda juba eelnimetatud mõistlikku hüvitist, töötaja aga tööandja poolse töölepingu olulise rikkumise tõttu hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Seda töötaja kasuks väljamõistetava hüvitise suurust võib töövaidlusorgan muuta (seega nii suurendada kui vähendada) mõlema poole huve ning töölepingu ülesütlemise asjaolusid arvestades.

Kõikide nimetatud rahaliste nõuete puhul on tegemist kõrvalnõuetega, st hüvitise nõude rahuldamine sõltub põhinõude (töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude) rahuldamisest. Seetõttu tuleb silmas pidada, et põhinõude aegumisega (30 kalendripäeva ülesütlemise avalduse saamisest) aegub ka kõrvalnõue ehk teisisõnu hüvitise nõue tuleb maksma panna sama tähtaja jooksul. Et aga põhinõude maksma panemisega (st nõude esitamisega töövaidlusorganile) peatub aegumise tähtaeg, võib rahalised nõuded esitada ka töövaidluse käigus.

Töölepingu erakorralisest ülesütlemisest tulenevad vaidlused on üldjuhul keerulised vaidlused. Ülesütlemise õigsuse tõendamise koormis on reeglina sellel töövaidluse poolel, kes ülesütlemise algatas. Poole seletus ei ole töövaidluses tõendiks, kui teine pool seletuses väljatoodud väidet või asjaolu omaks ei võta. Küll aga on tõendiks eelkõige kirjalikud dokumendid ja tunnistajate ütlused.

### **Ülesütlemise õigsuse tõendamise koormis on reeglina sellel töövaidluse poolel, kes ülesütlemise algatas.**