



Tööle asumise kokkuleppest ei ole võimalik taganeda

Kaia Taal, Põhja inspektsiooni tööinspektor-jurist

Tööinspektsiooni poole pöördus kodanik, kes osutus konkursil valituks, kuid tööandja venitab tema tööle vormistamisega.

„Mulle anti suuline lubadus, et saan 1. maist tööle asuda, kuid nüüd selgus, et mu tööle asumine kandub teadmata kaugusesse. Mis õigused mul antud olukorras on? Kas mul on õigus nõuda hüvitist, kui tööle vormistamist venitatakse põhjustel, mis ei olene minust? Kas tulevane tööandja võib lõpuks keelduda mind tööle vormistamast? Kaotasin ka teise pakutud töökoha, mistõttu olen praegu töötu.“

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 82 järgi on töölepingust taganemine keelatud. Tööleping ehk kokkulepe on sõlmitud, kui pooled on jõudnud kokkuleppele olulistes tingimustes. Olulised tingimused piiritlevad pooled ise. Eelduslikult on need tehtav töö, makstav tasu jm.

Tööle nn vormistamata jätmine ei takista tööle asumist, kuigi TLS eeldab, et kirjalik tööleping sõlmitakse ja töötingimused esitatakse töötajale kirjalikult enne tööle asumist.

Tahteavaldused, mille alusel võib lugeda kokkuleppe sõlmituks, võivad olla otseste tahteavaldustena ka suulised või kaudsete tahteavaldustena ka mingi teona väljendatud.



Foto: SXC/ Mike Johnson

Seega olenevad õigused sellest, kas ja millistel tingimustel (sh tööle asumise aeg) on kokkulepe saavutatud ning kas need kokkulepped on vaidluse korral tõendatavad.

Kui töötaja tahe kattub tööandja ettepanekuga tööle asumiseks alates 1. maist ja ta on oma nõusoleku tööandjale edastanud, siis on kokkulepe sõlmitud ning alates 1. maist on töötajal õigus nõuda tööd või hüvitist keskmise töötasu ulatuses, kui töö mitteandmine pole põhjustatud töötajast ja töötaja on töö tegemiseks valmis (TLS § 35).

Samuti on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda, kui tööandja rikub oluliselt kohustust, sh kohustust tööd anda (TLS § 91 lg 2). Sellega seonduvalt on töötajal õigus saada tööandjalt hüvitist enda kolme kuu keskmise – kui töösuhe on alles alanud, siis kokkulepitud – töötasu ulatuses (TLS § 100 lg 4).

Kui lepingupooled jäävad eriarvamustele õiguste ja kohustuste osas, on neil õigus pöörduda töövaidlusorganisse, s.o töövaidluskomisjoni või kohtusse.