

## **Töövaidluste lahendamisel muutis uus seadus nõude ülempiiri ja otsuse teatavaks tegemist**

*Evi Ustel-Hallimäe*

*Saaremaa töövaidluskomisjoni juhataja*

**Eelmisel suvel jõustunud uus töölepingu seadus (TLS) tõi kaasa mõningaid muudatusi ka töövaidluskomisjonide (TVK) tegevuses. Kui senini sai TVK-le esitada nõudeid summas kuni 50 000 krooni, siis nüüd on nõude ülempiir 150 000 krooni. Uudne on seegi, et pooltele ei tehta otsust enam teatavaks asja arutamise päeval, vaid viie tööpäeva jooksul pärast istungi toimumist.**

Muutunud on otsuse kätetoimetamise kord. Kui TVK väljastusteatega edastatud otsust ei ole võimalik adressaadile üle anda ning see tuleb hoiutähtaja möödumisel postiasutusest tagasi, edastab TVK otsuse kullerile. Viimase ülesandeks on otsus toimetada tööandja äriregistri aadressile vähemalt kahel korral erinevatel aegadel. Kui ka siis ei õnnestu otsust üle anda, jäetakse teade, et otsus on hoiustatud TVKs ning otsus loetakse kätetoimetatuks kolme päeva möödumisel teate jätmisest adressaadi elu- või asukohajärgsele aadressile.

Muutunud on töölepingu ülesütlemise vaidlustamise kord. Kui seni sai töölepingu vaidlustamise nõude esitada ühe kuu jooksul alates töölepingu lõppemise päevale järgnevast päevast, siis nüüd tuleb nõue esitada 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse saamisest. Seega ei saa enam oodata töölepingu lõppemist, et alustada töövaidlust, kuna selleks ajaks võib nõude esitamise tähtaeg olla juba möödunud. Siinkohal on oluline rõhutada, et 30 kalendripäevane vaidlustamise tähtaeg kehtib nii tööandjale, kes on saanud töötajalt töölepingu ülesütlemisavalduse, kui töötajale, kes on vastava avalduse saanud tööandjalt. Kui töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks ei esitata avaldust TVK-le tähtaja jooksul, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja tööleping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval.

Töölepingu ülesütlemisavalduse kehtivuse eelduseks on selle jõudmine teise lepingupooleni. Seetõttu peab asjast huvitatud pool vaidluse korral alati suutma

tõendada, et ta on ülesütlemisavalduse esitanud ning et see on jõudnud teise pooleni.

Erinevalt vanast TLSist, kus töötaja pidi töölt lahkumiseks esitama alati kirjaliku avalduse ning tööandja pidi töötajale kirjalikus vormis teatama töölepingu lõppemisest, lubab uus TLS teise poole teavitamiseks kasutada ka muid kirjalikku taasesitamist võimaldavaid vorme. Selliseks vormiks on näiteks e-post, telegramm, faks jms.

### **Uued töövaidlusreeglid said tuleristsed mullu augustis**

Juba 2009. aasta augustis menetles Saaremaa TVK esimesi töövaidlusi, kus töölepingu ülesütlemine oli toimunud uue TLSi alusel.

Töötaja, kes töötas klienditeenidajana ühes kaubandusettevõttes, esitas meili teel töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse sooviga lahkuda töölt päevapealt, sest tööandja oli paar päeva hilinenud töötasu maksmisega. TLSi kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui tööandja on oluliselt rikkunud lepingut (näiteks viivitab töötasu maksmisega, ei kindlusta tööga, kohtleb töötajat ebaväärikalt, ei taga ohutuid töötingimusi jne) ning lahkuda võib praktiliselt päevapealt. Kuigi seadus ei sätesta töötajale siinkohal etteteatamistähtaegu, on siiski mõistlik teisele poolele oma lahkumissoovist kasvõi mõni päev ette teada anda.

Eelnimetatud põhjusel lahkumisel on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitust tema kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Erakorralist töölt lahkumist peab töötaja alati põhjendama. Kui tööandja ei ole töötaja lahkumise põhjendustega nõus, peab ta 30 kalendripäeva jooksul esitama avalduse TVK-le töötajapoolse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks.

Eelpool nimetatud näites tööandja seda ei teinud. Selle asemel saatis ta töötajale hoopis vastumeili, kus selgitas palga maksmisega viivitamise põhjuseid ning teatas, et ei ole töötaja erakorralise lahkumisega nõus. Tööandja oli seisukohal,

et ta ei ole lepingut rikkunud ning nõudis, et töötaja jätkaks töötamist. Töötaja enam tööle ei läinud, kuna oli lepingu üles öelnud ning tööandjat informeeritud.

TVKsse pöördus töötaja põhjusel, et tööandja keeldus talle andmast dokumenti, kust nähtuks töölepingu lõppemise päev ja alus, samuti oli maksmata lõpparve, sealhulgas hüvitus kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. TVKs tõendas töötaja, et oli esitanud tööandjale töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse ning et see oli jõudnud teise pooleni. Kuna tööandja ei olnud TVK-le avaldust esitanud töötajapoolse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, jäi TVK-l üle vaid fikseerida töölepingu ülesütlemine tööandjapoolse lepingutingimuste rikkumise tõttu TLS § 91 lg2 alusel ning mõista töötaja kasuks välja saamataolevad hüvitused.

**Tõendusmaterjal on vajalik mõlemale poolele**

Kui tööandja oleks õigeaegselt vaidlustanud töölepingu erakorralise ülesütlemise, oleks töötaja pidanud TVKs tõendama ka seda, et tal oli töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks mõjuvad

põhjused ehk tööandjapoolse lepingutingimuste olulise rikkumise. Juhul, kui töötaja seda ära ei tõenda, loeb TVK töötaja töölepingu lõppenuks korraliselt, seaduses sätestatud 30 kalendripäevase ette-teatamisega. Kui nüüd töötaja oli töölt lahkunud päevapealt või mõnepäevase etteteatamisega, loeb komisjon, et töötaja oleks pidanud järgima 30-päevast etteteatamistähtaega ning tööandjal tekib alus nõuda töötajalt hüvitust vähem ette teatatud päevade eest. Antud näite puhul ei oleks töötaja suure tõenäosusega suutnud tõendada, et tööandja oli oluliselt viivitanud töötasu maksmisega.

Seega peab töölepingu erakorralisel ülesütlemisel alati jälgima, et oleks mõjuv põhjus ning et selle olemasolu suudetaks vajadusel tõendada. Öeldu kehtib ka tööandja kohta, kes saabki töötaja töölepingu üles öelda ainult erakorraliselt kas majanduslikel või töötaja isikust tulenevatel põhjustel.

Samuti tuleb meeles pidada, et kui töölepingu ülesütlemisavalduses sisalduv ei ole ühele või teisele poolele vastuvõetav, tuleb 30 kalendripäeva jooksul pöörduda töövaidluse alustamiseks TVKsse.