

## Töösuhete kontroll sai sisse uue hoo

*Viivika Vilja*  
*teabespetsialist*

**Tööinspektsiooni Lääne inspektsioon on käesolevast aastast tõhustanud töösuhete järelevalvet, mille käigus külastatakse ettevõtteid ka eelnevalt ette hoiatamata.**

Pärast uue töölepingu seaduse jõustumist suunasid tööinspektor-juristid põhirõhu uue seaduse tutvustamisele. Selgitusi jagati nii ajakirjanduses, teabepäevadel kui ka infotelefoni kaudu. Alanud aastast on töösuhete järelevalvealane tegevus taastatud endises mahus. Ettevõtte külastuse käigus selgitatakse välja tööandja tegevuse vastavus töölepingu seaduses sätestatud nõuetele. Kontrollitakse tööandja poolset töötajate kirjalikku teavitamist töötingimustest, töö- ja puhkeaja osas sätestatud nõuete täitmist ning töötingimuste vastavust kollektiivlepingule. Käsitlemist leiavad ka töötajate kaebustes esitatud probleemid.

Tööinspektor-jurist teavitab üldjuhul tööandjat külastuse toimumise ajast ja eesmärgist ette, samuti milliste dokumentide ja andmetega ta külastuse käigus tutvuda soovib. Vajadusel kaasatakse kontrollimisse tööandja poolt ka raamatupidaja, personalijuht jt. Tegelikult olukorra väljaselgitamiseks küsitatakse reeglina töötajate esindajat, tema puudumisel töötajaid. Koostöös maksu- ja tolliameti

töötajatega jätkuvad deklareerimata töösuhete kontrollid, kus ettevõtteid külastatakse ette hoiatamata.

Ettevõtte külastuse lõpetuseks koostab tööinspektor kontrollakti. Kontrollaktis fikseeritakse avastatud puudused, vajadusel ka tööandja selgitused ja vastuväited nendele. Tõsisemate rikkumiste avastamisel tehakse tööandjale puuduste kõrvaldamiseks ettekirjutus, mille täitmise tagamiseks on tööinspektor-juristil õigus määrata sunniraha. Sunniraha maksimummääraks on 20 000 krooni. Uue töölepingu seaduse (TLS) kohaselt on tööinspektoril teatud raskemate rikkumiste korral õigus ettevõtte suhtes alustada väärteomenetlust.

Tööinspektor-jurist Leonid Siniavski sõnul võib jaanuaris läbi viidud kontrollreidide tulemustest järeldada, et paljud tööandjad ei ole teadvustanud veel enda jaoks ettevõtte töösuhetealase dokumentatsiooni vastavusse viimise vajadust uue töölepingu seadusega: „Näiteks ei ole töölepingutesse sisse viidud kõiki TLS §-s 5 sätestatud vajalikke andmeid töötajate töötingimuste osas või siis ei vasta tööandja vananenud töösisekorraeeskirjad uuenenud töökorraldusele reeglite mõistele. Samuti on hakanud esile kerkima juhtumeid, kus tööandja on mitteametlikult tööle rakendanud töötukassas töötuna arvel olevaid isikud.“