

Töösuhete järelevalvest

Meeli Miidla-Vanatalu

töösuhete osakonna peajurist

Tööinspektsiooni tegevuse üheks eesmärgiks on tagada, et kõik tööandjad ja töötajad täidaksid siseriiklikke tööõigusnõudeid. Selleks teostavad tööinspektor-juristid ühitatud nõustamis- ja järelevalvemeetmete kaudu järelevalvet töölepingute vastavuse üle töölepingu seaduse nõuetele.

Meie tegevuse põhieesmärgiks on järelevalve ja avalikkuse teavitamisega aidata kaasa tööelu kvaliteedi parandamisele, et tagada kõigile inimväärne töö.

Külastuse läbiviimiseks tööinspektor-jurist:

1. Võtab ühendust tööandja juhatuse esimehe, juhatuse liikme või asutuse juhiga, et teatada haldusmenetluse (kontrollimise/külastuse) läbiviimisest, teatades seejuures:
 - külastuse ajast ja eesmärgist;
 - palub teavitada töötajate esindajat külastuse läbiviimisest või võtab ise ühendust töötajate esindajaga;
 - vastavalt külastuse eesmärgile teavitab tööinspektor vajadusest kaasata kontrollimisele teisi töötajaid (personalitöötaja, raamatupidaja jt);
2. teatab tööandja esindajale, milliste dokumentide ja andmetega ta soovib kontrollimise käigus tutvuda (töötajate nimekiri, töölepingud ja muud töölepingu kirjalikud dokumendid, reeglid töökorraldusele, tööajakavad, tööajaarvestused jms);
3. tutvustab enda õigusi ning tööandja õigusi ja kohustusi haldusmenetluses.

Külastus viiakse tavaliselt läbi tööandjat eelnevalt teavitades, kuid vajadusel võib tööinspektor ettevõtet/asutust külastada ka ette teatamata.

2010. aastal tuvastasid tööinspektor-juristid kokku 1166 töölepingu seaduse

rikkumist, neist suurem osa ehk 788 rikkumist olid seotud töötajate teavitamata jätmisega töölepingu seaduse viienda paragrahvi esimeses lõikes nimetatud andmetest.

Tööandjad põhjendavad rikkumisi sageli oma teadmatusega seaduse nõuetest või töölepingu seaduse nõuete täitmise ebaolulisusega. Tööinspektori käest on tööandja külastuse ajal näiteks küsinud, et „kui mul ei ole nende dokumentidega töötades probleemi ja minu töötajatel ka ei ole, siis miks teil on“ ja täpsustanud, et ta teeb dokumendid korda ainult tööinspektori jaoks.

Tööinspektoril siiski seaduse nõuetele vastavusse viidud dokumente isiklikult vaja ei ole, korras töösuhetega seotud dokumendid on vajalikud eelkõige tööandjale ja töötajale endale, et vältida mõttetuid töövaidlusi.

Kaebus ei ole alati külastuse põhjuseks

Liiguvad linnalegendid, et kui Tööinspektsioonist tullakse kontrollima, siis on kindlasti mõni töötaja tööandja peale kaebuse esitanud. Mõnel juhul on sellise info tõttu pärast tööinspektori külastust ettevõttes järgnenud „nõiajaht“ kaebuse esitanud töötajale või on tööandja asunud otsima võimalusi potentsiaalse kaebajaga töösuhete lõpetamiseks.

Tööinspektsioon ei kavanda järelevalvet ainult laekunud kaebuste põhjal. Ettevõtteid külastatakse üldreeglina arvestades tegevusvaldkonda, töötajate arvu, töövaidluste arvu ja asjaolu, kas tööandjat on viimase kolme aasta jooksul kontrollitud.

Laekunud kaebuste põhjal kontrollitakse tööandjat juhul, kui kaebusest nähtub töölepingu seaduse oluline rikkumine, mis võib kahjustada töötajate õigusi ja avaldada mõju töötaja tervisele. Kaebusepõhiseid kontrollid on tööinspektor-juristide külastustest kõige vähem.

Mida tööinspektor-jurist tavaliselt kontrollib ja mis ettevõtte külastusele järgneb?

Tööinspektsioon ei oma järelevalveõigust kõigi töölepingu seaduse

paragrahvide täitmise üle, vaid lähtub TLSi §-ga 115 antud pädevusest.

Töösuhete järelevalve eesmärgil toimuva külastuse käigus soovib tööinspektor-jurist tutvuda ettevõtte töökorralduse reeglite, töötajate tööaja korralduse ja arvestusega, töötasu maksmist kajastavate dokumentidega ning kindlasti töötajate töölepingutega.

Kontrollimise ajal suhtleb tööinspektor lisaks tööandja esindajale ka töötajate esindaja või esindaja puudumisel ja vajadusel kõigi töötajatega, et saada infot ettevõttes väljakujunenud tavadest, mis dokumentides ei kajastu.

Tööinspektor lähtub külastuse ajal haldusmenetluse seaduses sätestatud põhimõtetest, järgides hea halduse tavasid. See tähendab, et tööandjale või tema esindajale selgitatakse, mis eesmärgil külastus toimub ja milliseid dokumente näha soovitakse ning millised toimingud külastusele järgnevad.

Tööinspektor-juristi tuvastatud rikkumised pannakse kirja kontrollakti, millest tööandjal on õigus saada endale külastuse järgselt koopia. Tööandjal on õigus esitada tööinspektori tuvastatud rikkumiste kohta oma arvamusi ja vastuväiteid, kuid kontrollakti ta vaidlustada ei saa, sest see on menetlus-toimingute protokoll, mitte haldusakt.

Kui tööinspektori tuvastatud rikkumised on olulised, siis tehakse

tööandjale pärast ettevõtte külastust ettekirjutus, mis ei ole karistus. Ettekirjutust saab vaidlustada vaide-menetluse korras.

Inspektoriga tuleb teha koostööd

Tööandjal on kohustus kontrollimise ajal teha tööinspektoriga koostööd ja esitada talle nõutud dokumente. Kui tööandja keeldub dokumentide esitamisest või koostööst täiesti, näiteks ei luba ettevõtet kontrollida, palub tööinspektoril ettevõtte territooriumilt lahkuda või ei lase ettevõtte territooriumile, siis on tööinspektoril õigus vaadelda seda riikliku järelevalve takistamisena, alustada tööandja suhtes väärteomenetlust karistus-seadustiku alusel ja määrata rahatrahv.

Rahatrahvi määramise õigus on tööinspektoril ka muudel juhtudel, kui on tuvastatud Tööinspeksiooni järelevalvata-vate õigusaktide oluline rikkumine ja selle eest on seadusega ette nähtud sanktsiooni kohaldamise võimalus.

Tööandjad peaksid meeles pidama, et tööinspektor ei külasta ettevõtet eesmärgiga tööandjat karistada, vaid soovib veenduda, et seadused on täidetud ja rikkumisi ei esine ning vajadusel jagab soovitusi töö paremaks korraldamiseks. Tööinspektori külastust tuleks vaadelda võimalusena saada kinnitust senitehtu õigsusele ning nõu saamiseks.