

Tähtaegadest, kinni hoidmisest ja edasi lükkamisest töösuhetes

Kaia Taal
tööinspektor-jurist

Tänaseks kaks aastat kehtinud töölepingu seaduses on töölepingu lõppemise alused võrreldes seni kehtinud seadusega samad. Siiski on olulisi nüansse, mida tuleb teadvustada, kuna need osutuvad oluliseks töösuhete lõppemise puhul.

Töölepingu ülesütlemise korral tuleb sellekohast taht teisele töösuhete poolele väljendada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega.

Seadus toob tööandja jaoks töölepingu seaduse (edaspidi TLS) §-is 97 etteteatamistähtajad tulenevalt töösuhete kestusest, mida alati eeldatakse. Neist ei pea kinni pidama vaid juhul, kui see pole poolte huve arvestades mõistlik ja ülesütlemine toimub töötajast tuleneval põhjusel (TLSi § 97 lõige 3). Veel on toodud etteteatamistähtaeg töötajale korralise ülesütlemise puhuks – see on 30 kalendripäeva (TLSi § 98 lõige 1) – ning mõlemale poolele tähtaeg ette teatada



Foto: Caro/Westermann/Scanpix

ülesütlemisest katseajal – 15 kalendripäeva (TLSi § 96). Kollektiivse ülesütlemise tähtaegad on seotud töötajatega konsulteerimise ja Eesti Töötukassa informeerimisega ning sätestatud TLSi §-is 103.

Seadus ei sätesta töötajale töölepingu erakorralisest ülesütlemisest etteatamise tähtaega, kuid eeldatakse, et töötaja teatab ette mõistliku aja võrra. Sama mõistlikkuse printsiibi alusel ei pea töötaja erakorralisest ülesütlemisest ette teatama, kui see pole kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlik (TLSi § 98 lõige 2). Mõistlikkust, ka tähtaja mõistlikkust, hindab töötaja ise lähtudes lojaalsuspõhimõttest töösuhetes ja töölepingu kui kestvuslepingu heausksest täitmisest.

Praktikast põhjustavad tähtajad endiselt segadust

Tundub nagu oleks etteteatamise tähtaegade kohta käiv regulatsioon arusaadav. Praktikast (sh Tööinspektsiooni juristi infotelefon) küsivad aga tihtipeale nii töötajad kui tööandjad, kas ja kui kaua saab töötajat kinni hoida pärast lahkumisavalduse esitamist. Tuleb rõhutada, et kinni hoida ei saa kedagi. Tahteavaldus – antud juhul töölepingu ülesütlemisavaldus – hakkab kehtima selle teatavaks tegemisest alates. Seega kehtib avalduses toodud kuupäev, mida on võimalik muuta vaid poolte kokkuleppel.

Olukorra ilmestamiseks üks näide praktikast. Töötaja on esitanud tööandjale lakoonilise ülesütlemisavalduse, kust nähtub vaid tahe lepingut üles öelda. Töötaja ei täpsusta oma taht ka suuliselt – ilmselt ei oska kirjaliku avalduse vastuvõtja, kes on tavaliselt näiteks vahetuse vanem, seda küsida. Korralist ülesütlemist ei pea põhjendama, kuid ette tuleb teatada 30 kalendripäeva. Kuna TLSi § 85 lõige 3 sätestab, et kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline, eeldatakse, et see on korraline. Töötaja ootus, et töötaja töötab pärast sellesisulise avalduse esitamist veel 30 kalendripäeva jooksul, on õigustatud.

Silmas tuleb pidada, et tähtajalist lepingut korraliselt üles öelda ei saa (TLSi § 85 lõige 1). Erandiks on töötaja, kes on tööle võetud TLSi § 9 lõike 2 alusel asendajaks.

Kui töötaja tahe on lahkuda nõ päevapealt, tuleb oma tahet nõnda ka väljendada, täpsustades avalduses viimase tööpäeva kuupäeva. Alati jääb võimalus teha tööandjale ettepanek tööleping lõpetada. Kokkuleppele jõudmisel pole kohustuslikke etteteatamistähtaegu. Näitena toodud juhul on aga töötaja lahkumisel etteteatamistähtaega mitte järgides tööandjal õigus nõuda hüvitist nende tööpäevade eest, mis töötaja oleks pidanud etteteatamisajal veel töötama (TLSi § 100 lõige 5). Kinni hoida ega töötama sundida töötajat seaduses toodud tähtajaks ei saa ent kuidagi.

Vähem etteteatatud päevad kuuluvad hüvitamisele

Sarnaselt hüvitatakse töötajale vähem etteteatatud päevad tööandja poolsele ülesütlemisel. Töötaja ei saa samuti

etteteatamistähtaja võrra omatahtsi tööle edasi käia, kui ülesütlemisavaldus on vormikohaselt teatavaks tehtud ja tööleping lõppenud.

Teine ebaõige arusaam töösuhetes tuleneb ilmselt varem kehtinud regulatsioonist. Kuni 2009. aasta 1. juulini kehtinud töölepingu seaduse § 91 kohaselt oli tööandja algatusel töölepingu lõpetamine teatud juhtudel (nt töövõimetuslehe ajal) keelatud. Seetõttu lükkus tööandja algatusel teatatud töölepingu lõppemine edasi kuni päevani, mil töötajal oli taas tööle.

Kehtiv töölepingu seadus enam töölepingu peatumist ette ei näe. TLSi § 19 alusel on töötajal õigus loetletud juhtudel küll keelduda töö tegemisest, kuid tööleping lõpeb tahteavalduses nimetatud kuupäeval. Teisisõnu, töölepingu lõppemise edasilükkumist ei toimu.

Lõpetuseks veel ühest väärarusaamast - kui töölepingu lõpetamisel pooled allkirjastavad kinnituse, et neil üksteise vastu pretensioone pole, ei tühista see seadusest tulenevaid õigusi ja kohustusi.