

Keerulised ajad majanduses sunnivad tähelepanu pöörama töösuhte reeglitele pärast lapsehoolduspuhkuse kasutamist

Kaia Taal
tööinspektor-jurist

Keerulised ajad majanduses on seadnud nii tööandjaid kui ka töötajaid olukorda, kus toimetulemiseks peab tegema ebamugavaid otsuseid. Ettevõtetes tehakse töökohtade ümberkorraldusi, mis põhjustab koondamisi. Samal ajal ei saa töötajad aga kasutada seadusega ette nähtud lapsehoolduspuhkust selle lõppemiseni, sest katkestavad perele sissetuleku tagamiseks puhkuse taas tööle asudes.

Vastavalt töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 62 lõikele 1 on lapse emal või isal õigus lapsehoolduspuhkust kasutada ühes osas või osade kaupa igal ajal kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest tuleb teatada tööandjale 14 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

Kui juhtub, et lapsehoolduspuhkust kasutanud töötajale teatatakse, et teda enam ei vajata, või ei ilmu töötaja peale puhkust enam tööle, on oluline mõlemal poolel teada oma õigusi ja kohustusi töölepingu täitmisel/lõpetamisel.

Lepingut tuleb täita

Lapsehoolduspuhkuse lõppemisel seoses lapse kolmeaastaseks saamisega seadusest tulenevalt eraldi avaldust tööle naasmiseks tööandjale tegema ei pea. Küll aga tuleb lepingut täita – naasta tööle.

Lapsehoolduspuhkuse katkestamise või lõppemise järel on töötajal õigus samale tööle ja töötasule, milles oldi tööandjaga kokku lepitud enne puhkusele jäämist. Ettepanekuid töötingimuste muutmiseks on võimalik teha mõlemal poolel, kuid töölepingut muuta saab vaid kokkuleppe saavutamisel. Kui kokkulepet ei saavutata, tuleb tööd anda ja töötada

vastavalt kehtivatele kokkulepetele.

TLS-i § 18 lõike 5 kohaselt on rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisel naisel õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal. See võib olla näiteks senisest kõrgem töötasu, mida ülejäänud töötajatele tema eemalviibimise ajal rakendada hakati. Tööandjal tuleb tagada töötajate võrdne kohtlemine ja sellises olukorras on töötajal õigus nõuda muudatust ka enda töötingimustes.

(Väike)lapse vanemale seadus erisusi töötaja rakendamisel ette ei näe. Keelatud on vaid alla kolmeaastast või puudega last kasvatava töötaja töölahetusse saatmine tema nõusolekuta.

Kui lepingut ei saa täita tööandja

Kui tööandja on veendunud, et lapsehoolduspuhkuselt naasjaga pole võimalik töölepingut edasi täita töö lõppemise, sealhulgas töökorralduse muudatuste tõttu, tekib koondamissituatsioon. Kuna lapsehoolduspuhkuse ajal on töötaja koondamine keelatud (TLS-i § 93 lõige 1), siis sellekohase avalduse saab töötajale teha alles pärast tema tööle asumist ehk esimesel tööpäeval. Koondamine on tööandja otsus ja töötaja seda nõuda ei saa.

Kui töötaja tööle naasmise ajaks ei ole tema laps veel kolmeaastaseks saanud,



Lapsehoolduspuhkuselt naastes on oluline teada nii oma õigusi kui ka kohustusi.
Foto on illustratiivne. Foto: Margus Ansu/Postimees/Scanpix

on tööandja kohustatud järgima TLS-i §-ist 89 lg-st 5 tulenevat piirangut. Alla kolmeaastast last kasvataval vanemal on koondamisel eelisõigus tööle jääda. See tähendab, et kui temaga võrreldaval ametikohal töötab veel isikuid, kellel nii väikest last pole, tuleb koondatav valida nende seast.

Samuti tuleb tööandjal silmas pidada TLS-i §-i 92 lõike 1 punkti 2 keeldu tööleping üles öelda põhjusel, et töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi. Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes kasvatab alla kolmeaastast last, eeldatakse, et tööleping on üles öeldud just sel keelatud põhjusel. Erandiks vaid juhud, kui tööandja suudab töövaidluse käigus tõendada, et ta ütles töölepingu üles seaduses lubatud alusel, näiteks koondamise tõttu.

Nagu koondamise korral ikka, tuleb töötajale pakkuda enne töölepingu ülesütlemist võimalikku muud vaba töökohta. Töötajale töö säilitamiseks peab tööandja vajadusel korraldama töötajale täiendõppe või muutma töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle eba-proportsionaalselt suuri kulusid (TLS-i § 89 lõige 3). Seejuures tasub silmas pidada, et kui töötajale pakutav vaba koht ei sobi, ei pea ta lahkuma töölt n-ö omal soovil korralise ülesütlemisega, vaid koondamine toimub vastavalt seaduses ette nähtud etteteatamistähtaegadele ja hüvitise maksimisega.

Olukorras, kus töötaja peale lapsehoolduspuhkuse lõppu jääb tööandja jaoks tabamatuks, st ta ei ilmu tööle ega teata enda eemalviibimise põhjusest, või keeldub endistel tingimustel töökohustusi täitmast, annab see tööandjale aluse tema tööleping erakorraliselt üles öelda TLS-i §-i 88 lõike 1 punkti 3 alusel. Sellekohase tahteavalduse saab tööandja saata näiteks tähitud kirja teel töötaja antud elukohajärgsele aadressile. Kooskõlas TLS-i §-i 74 lõikega 3 on tööandjal seejuures lisaks õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist eelduslikult töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.

Kui lepingut ei saa täita töötaja

Töötajal on alati vähemalt 30 kalendripäeva ette teatades võimalik tööleping korraliselt, põhjendamata üles öelda. Erakorralisel ülesütlemisel peab olema töötajast või tööandjast tulenev mõjuv põhjus, millest tuleb ülesütlemisavalduses tööandjale ka teada anda. Ette teatama peaks tööandjale mõistliku aja võrra, kui see on võimalik.

Perekondlike kohustuste tõttu tekkinud töölepingu täitmise võimatus on üks töötajast tulenev erakorralise ülesütlemise põhjus (TLS-i § 92 lõige 3). Nii võib juhtuda, kui näiteks töötajal pole tööajal võimalik jätta järelevalveta väikelast ning tööandjal pole pakkuda sobivat tööd või tööaega.

Töötajale võib põhjuse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks anda aga ka tööandja oluline rikkumine ehk töölepingu tingimuste täitmata jätmine, milleks võib muuhulgas olla näiteks töö mitteandmine pärast lapsehoolduspuhkust.

Esineb juhtumeid, kui tööandja ettevõtte ei paikne enam endistes ruumides või on tegevuse sootuks lõpetanud. Kui tööandja on seejuures äriregistri andmete järgi tegutsev, saab töötaja peale tööle-naasmist tööd nõuda ka siis, kui tööandjaga kontakti saada ei õnnestu. Kindlasti peab töötaja alati, kui tööd ei anta, andma tööandjale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis teada oma valmisolekust ja soovist tööd teha.

Töö mitteandmisel on töötajal võimalik tööleping TLS-i §-i 91 lõike 2 alusel erakorraliselt üles öelda. Sel juhul on tööandjal kohustus maksta töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS-i § 100 lõige 4). Aja eest, mil töötaja oli töö tegemiseks valmis, aga tööd ei antud, maksab tööandja töötajale keskmist töötasu TLS-i §-i 35 alusel.

Juhul, kui ettevõttes toimub juba pankroti- või likvideerimismenetlus, tuleb töötajal pöörduda nõuetega pankrotihalduri või likvideerija poole.