

Tööle mitteilmumine ei lõpeta veel töösuhet

*Ave Palu
tööinspektor-jurist*

Tööinspektsiooni jõuavad tihti inimesed, kellele tööandja pole juba mõnd aega tasu maksnud ning kes ei tea, mil viisil oleks kõige mõistlikum edasi talitada. Kui inimene aga otsustab sellisel puhul lihtsalt enam mitte tööle minna, siis see veel ei lõpeta automaatselt töösuhet ega muuda lõpparvet sissenõutavaks.

Töölepingu lõppemiseks peab olema alus. Nii-öelda lihtsalt töölt lahkumine ei lõpeta töösuhet – töölepingu lõppemiseks on vajalik ühe või mõlema lepingupoole aktiivne tegevus. Selleks näeb töölepingu seadus ette kaks võimalust: töösuhete lõpetamise kokkuleppel või töölepingu ülesütlemise vastava avaldusega.

Nii tööandja kui ka töötaja võivad töölepingu igal ajal sõltumata põhjusest kokkuleppel lõpetada (töölepingu seaduse § 79). Tuginedes lepinguvabaduse põhimõttele ei tee seadus täiendavaid takistusi ega näe ette tingimusi töölepingu lõpetamiseks, kui pooled on jõudnud selles kokkuleppele. Nii ei ole ka oluline, kelle algatusel ja millisel põhjusel tööleping kokkuleppel lõpetatakse. Hoidmaks ära hilisemaid vaidlusi töölepingu lõpetamise kokkuleppe olemasolu kohta, on soovitatav vormistada kokkulepe kirjalikult.

Töölepingu seaduse § 83 aga sätestab põhimõtte, mille alusel tööleping lõppeb lepingu ülesütlemisega. Sellise regulatsiooni eesmärgiks peetakse töösuhete ülesütlemise läbipaistvuse ja õiguskindluse tagamist. Töölepingu osapooltel peab olema võimalik ette näha, millisel õiguslikul alusel ja mis tingimustel saab töösuhet üles öelda. Töölepingu ülesütlemisavaldus esitatakse teisele poolele kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, näiteks e-kirjaga. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine (töölepingu seaduse § 95 lg 1).

Seega alles siis, kui tööleping on lõppenud (pooled on töölepingu lõppemises kokku leppinud või tööleping on üles öeldud), muutub lõpparve sissenõutavaks. See tähendab, et tööandja maksab lõpparve töösuhete viimasel päeval.

Töötajal on õigus nõuda töölepingu lõppemisele järgnevast päevast töötajale ettenähtud tasud ja hüvitised välja ka töövaidluskomisjoni või kohtu kaudu. Samuti on töölepingu lõppemisest alates õigus nõuda võlaõiguslikku viivist ettenähtud summade tasumisega viivitamise eest.