

Mida teha, kui töövõimetuslehe asemel esitab töötaja hoopis lahkumisavalduse?

*Kaia Taal
tööinspektor-jurist*

Tööandja küsib, kuidas tuleks käituda olukorras, kus töötaja on olnud väidetavalt haige ja puudunud pikemat aega töölt, kuid pole tööandjale esitanud töövõimetuslehte, vaid hoopis kahepäevase etteteatamisega lahkumisavalduse?

Töövõimetusleht tõendab töötaja õigust keelduda töö tegemisest töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 19 p 2 alusel. Kui töötaja ei esita dokumenti, mis tõendab seaduslikku alust, siis võib tööandja hinnata puudunud tööaja töökohustuste rikkumiseks. Töölepinguga on pooled võtnud kohustuse anda ja teha tööd ning see on töösuhte poolte kokkulepe (TLS § 15 lg 2 p 1 ja § 28 lg 2 p 1).

Tõendid olgu kirjalikud

Tööandjal on mõistlik nõuda töölt puudumist tõendavaid dokumente kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt tähitud kirja teel elukoha aadressil, aga ka e-posti teel, faksiga). Kui töötaja oma puudumist siiski tõendavalt ei põhjenda, on kestva töösuhte puhul võimalik töötajat kirjalikult hoiatada järgmise rikkumise korral erakorraliselt töölepingu ülesütlemise võimalusest tööandja poolt. Õiguse töötajast tuleneval mõjuval põhjusel tööleping erakorraliselt üles öelda annab tööandjale TLS § 88 lg 1.

Põhjuseta puudunud aja eest töötajale töötasu maksma ei pea.

Samuti ei arvestata sellist aega põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka.

Kui töökohustuste rikkumisega (sh töölt mõjuva põhjuseta puudumisega) on töötaja tekitanud tööandjale kahju, on selle hüvitamist võimalik nõuda TLS-i §-dest 72 ja 74 tulenevalt. See on võimalik ka juba lõppenud töösuhte korral. Kokkuleppele mittejärgimisel on tööandjal võimalik pöörduda rahalise nõudega kahju hüvitamiseks töövaidlusorgani poole.

Korraline ja erakorraline töölepingu ülesütlemine

Töötajal on õigus TLS § 91 lg 3 alusel tööleping erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja tervises seisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd. Eelduslikku etteteatamistähtsuga seadus erakorralisele töötajapoolsele töölepingu ülesütlemisele ei kehtesta.

Kui töötaja esitas töölepingu ülesütlemiseks avalduse põhjendamata, so korralise ülesütlemisena (TLS § 85 lg 1), eeldatakse 30 kalendripäeva pikkust etteteatamistähtsuga. Tähtaja mittejärgimisel on tööandjal õigus nõuda töötajalt vähem etteteatatud päevade eest hüvitist töötaja keskmise töötasu ulatuses iga vähemtöötatud päeva eest etteteatamata perioodi jooksul.