

Mida tähendab „mõistlik“ – uues töölepingu seaduses kohtab seda väljendit tihti.

Uue seaduse koostamisel arvestati, et kuna tööleping on olemuselt samuti üks võlaõiguslik leping tööseadusandlusest tulenevate erisustega, siis mitmete kasutatavate terminite selgituse leiamegi võlaõigusest.

Mõistlikkuse põhimõtet selgitab VÕS § 7 – mõistlik on see, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud tavaliselt loeksid mõistlikuks. Tegemist on lahtise õigusmõistega, mida tuleb igal konkreetsel juhul eraldi hinnata ning mille hindamisel lähtutaks muuhulgas tegevuse eesmärgist, tavadest, praktikast jms asjaoludest. Seega mitmetes TLS-i sätetes ei annagi seadusandja konkreetset normi või aega mingiks toiminguks, vaid ütleb, et „mõistliku aja jooksul“, mõistliku suurusega“ jne.

Mõned näited sellistest sätetest:

- töökorralduste andmisel peab tööandja *mõistlikult* arvestama töötaja huve ja õigusi
- konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt *mõistlikult* piiritletud
- tööandja maksab töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppesest kinnipidamise eest *mõistlikku* hüvitist
- tööandja teeb töötaja koolitamiseks lisakulutusi võrreldes koolitamiseks tehtud *mõistlike* kuludega
- siduvusaeg ei ole koolituskulud arvestades *ebamõistlikult* pikk
- tööandja peab maksma töötajale keskmist töötasu *mõistliku* aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha
- töötajal on õigus nõuda töölähetuse kulude hüvitamist *mõistliku* aja jooksul enne töölähetuse algust
- põhipuhkuse aja määramisel arvestab töötajate soove, mis on *mõistlikult* ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega
- tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades *mõistlikku* hüvitist
- teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades *mõistlikult* eeldada
- töölepingu võib erakorraliselt üles öelda, kui asjaolusid arvestades ei või *mõistlikult* nõuda lepingu jätkamist
- etteteatamistähtaja võib jätta kohaldamata, kui ei ole *mõistlik* nõuda lepingu jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni
- töölepingu võib üles öelda üksnes *mõistliku* aja jooksul pärast ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teadasaamist
- tööandja peab töötajate arvamust esindajaga töölepingu ülesütlemisel *mõistlikul* määral arvestama
- erakorraliselt ülesütlemisel annab tööandja töötajale etteteatamise tähtaja jooksul *mõistlikus* ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks
- tööandjal on töötajapoolse töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral õigus nõuda töötajalt *mõistlikku* hüvitist.

Nagu näha, tuli näitlik loetelugi juba muljetavaldavalt pikk. Ja sellest ka mõtlemissainet tööandjale selles suunas, mida oleks ettenägelik töökorralduse reeglitesse sisse kirjutada nende sätete täpsustamiseks, et töötaja teakse – ettevõttes eeldatakse töötajalt teatud toimingute puhul selliste tähtaegade järgimist, sest see on tööandja arvates mõistlik. Ka töövaidluste lahendamisel pööratakse senisest rohkem tähelepanu võlaõiguslikule lähenemisele, asjaolude kaalumisele ja hindamisele mõistlikkuse seisukohast lähtuvalt.

Veelkord puhkuste ümberarvestamisest

TLS § 138 eesmärk on minna puhkuse arvestamisel individuaalse tööaasta eest üle puhkuse kalendriaasta põhisele arvestusele ning selleks on vajalik 31. detsembri seisuga läbi viia puhkuste inventuur ja puhkuste tasaarvestamine 2010.aasta jooksul.

Puhkuseinventuur näitab, palju töötajal on 2010. aastal puhkust saada, s.t kas töötajal on väljatöötatud kasutamata või ärakasutatud väljatöötamata puhkust.

Võrreldes aastalõpu puhkuse inventuuri ja 30.06.09 läbi viidud puhkuseinventuuri tulemusi, saame selgust ka muutustes väljatöötatud, kuid aegumata puhkuste kasutamise osas.

Aegumise ja tasaarvestamise eesmärk on erinev: aegumine näitab, kaua töötaja puhkust kasutada saab ning tasaarvestusega minnakse tööaasta-põhiselt arvestuselt üle kalendriaasta-põhisele arvestusele.

Toon järgmise näite:

Töötaja asus tööle 01.05.1999.a.

Puhkamata on mitmesugustel põhjustel jäänud:

01.05.2000 – 30.04.2001 eest 14 kp

01.05.2003 – 30.04.2004 eest 5 kp – oli PuhS järgi 30.06.09-ks aegunud

01.05.2008 – 30.04.2009 eest 7 kp

01.05.2009 – hakkas kulgema uus tööaasta

Seisuga 30.06.2009 oli väljatöötatud, kuid kasutamata jäänud puhkust:

perioodi 01.05.2000 – 30.04.2001 eest 14 kp

perioodi 01.05.2003 – 30.04.2004 eest 5 kp, kuid see oli PuhS § 8 lg 1 järgi 30.06.09-ks aegunud

perioodi 01.05.2008 – 30.04.2009 eest 7 kp

perioodi 01.05.2009 – 30.06.2009 eest 4,66 kp

Kokku seega 26 kp, millele kohaldub 4-aastane aegumistähtaeg (aegub lõplikult 01.07.2013.a.).

Oletades, et töötaja II poolaastal enam päevagi ei puhanud, on tal seisuga 31.12.2009 lisaks varasemale 26 päevale saada 2009. aasta ehk perioodi 01.07.2009 – 31.12.2009 eest veel 14 kp puhkust, mille töötaja peaks ära kasutama 2010. aasta jooksul, sest see aegub 01.01.2011.

Töötaja peaks saama 2010. aastal 28 kp põhipuhkust jooksva aasta eest + 14 kp kasutamata jäänud puhkust 2009. aasta eest.

Edaspidi antakse 28 kp põhipuhkust kalendriaasta kohta kalendriaasta jooksul ja selle kasutamiseks nõudeõigus aegub aastaga. Nt 2010.aasta eest kasutamata jäänud puhkus aegub 01.01.2012.

TLS kohaselt peab tööandja märkima puhkuste ajakavasse põhipuhkuse ja kasutamata puhkuse. Kui tööandjal pole võimalik kõiki varem kasutatavat puhkuse päevi töökorralduse huvidest lähtuvalt korrigeerida järgmisel aastal töötajale ära anda, on soovitatav sõlmida töötajaga kirjalik kokkulepe, kuidas 30.06.09 seisuga aegumata puhkuse kasutamine ajatatakse järgmisele neljale aastale, sest ajakavasse märkimata puhkust võib töötaja kasutada oma äranägemisel, teatades tööandjale ette 14 kalendripäeva.

Neenu Pavel
28.12.2009