

### **Kas töölepingu tööandjapoolisel ülesütlemisel on ka piiranguid?**

Varem keelas seadus tööandja algatusel töölepingut lõpetada, kui töötaja oli viimasel tööpäeval puhkusel või töövõimetuslehel. Nüüd ei keela seadus töötajale sel ajal ülesütlemisavaldust esitada ja töösuhe lõpeb etteteatatud päeval ka siis, kui töötaja on jäänud haiguslehele, küll aga annab TLS § 92 loetelu asjaoludest, millistel põhjustel tööandja ei või töölepingut üles öelda:

- töötaja on rase, tal on õigus saada rasedus-sünnituspuhkust või ta täidab olulisi perekondlikke kohustusi (kasvatab alla 3-aastast last, hooldab haiget pereliiget jm)
- töötaja ei tule lühiajaliselt tööga toime tervises seisundi tõttu
- töötaja esindab seaduse alusel teisi töötajad või on ajateenistuses

Meie jaoks täiesti uus on aga säte, et täistööajaga töötaja keeldumine töö jätkamisest osalise tööajaga või vastupidi ei tohi iseenesest olla töösuhte ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks.

Muidugi ei kirjuta tööandja ülesütlemisavalduses otsesõnu välja, et töötaja rasedus või lapse haiguse tõttu sage töölt puudumine on tema vallandamise põhjuseks, kuid tavaliselt on juba varem lendu lastud sellesuunalisi vihjeid. Või tunnetab aktiivne töökeskkonnavolinik, et vaatamata ülesütlemisavalduses toodud ettekäneteale on lahtilaskmise tegelik põhjus ikkagi tema innukas ohutu töökeskkonna eest sõdimine, mis tööandja meelest ainult tarbetuid kulutusi kaasa toob – nii et kui poleks enam seda tüütut volinikku, pole enam ka probleemi.

Üldjuhul kehtib kohtumenetluses põhimõte, mille kohaselt lasub oma õiguse tõendamise kohustus isikul, kes esitab mingi nõude või vastuväite. Kuid antud juhul rakendatakse vaidluse korral seadusest tulenevalt pööratud tõendamiskohustust.

Töötajate esindajaid, rasedaid naistöötajaid või alla 3-aastast last kasvatavaid isikuid peetakse töötajate grupiks, kes vajavad täiendavat kaitset. Seega kui sellesse isikute ringi kuuluv töötaja vaidlustab töölepingu ülesütlemise ja väidab, et tööandja tegelikult tahab temast vabaneda just ülaltoodud põhjustel, peab tööandja väite ümber lükkama ja tõendama, et tööleping on üles öeldud muul seaduses lubatud alusel.

### **Kas töötajate esindajale ei saagi töölepingut üles öelda?**

Töötajate esindajate all mõeldakse kehtiva õiguse kohaselt eelkõige töötajate poolt valitud usaldusisikuid, samuti ametiühingu usaldusisikuid ja töökeskkonnavolinikke. Hetkel kehtib seisukoht, et ametiühingu juhtorgani liiget ei tule käsitleda töötajate esindajana töölepingu seaduse kontekstis.

TLS 1992 kohaselt oli esindajatega töölepingu lõpetamiseks vajalik ka tööinspektori nõusolek, kuid nüüd on asjaajamine mõnevõrra lihtsustunud - enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemise kohta. Töötajad või ametiühing peavad andma oma arvamuse kümne tööpäeva jooksul.

Tööandja peab töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama või kui ta seda ei tee, siis põhjendama, miks jättis arvestamata.

Kui ikka töötajad leidsid, et tublist esindajast tahab tööandja kiusu pärast vabaneda näiteks kollektiivlepingu läbirääkimiste kõrgpunktis, siis töötajate toetusarvamus annab ka esindajale võimaluse oma ülesütlemist vaidlustades seda töövaidlusorganis lihtsamalt põhjendada.

Kuna töökeskkonnavoliniku valivad ettevõtte töötajad selleks korraldatud koosolekul, siis temale töölepingu ülesütlemise korral tuleks tööandjal uus koosolek korraldada ja selle läbi küsida töötajate arvamus.

Neenu Pavel

14.04.2010