

TÖÖINSPEKTSIOON
Juristi kommentaar
5.10.2015

Lugeja küsib: Olen tööandja ja sain töötajalt erakorralise ülesütlemise avalduse, kus on viidatud sellele, et töötaja ütleb töölepingu üles päevapealt seoses tööandja rikkumistega töölepingu seaduse (TLS) § 91 lg 2 alusel. Põhjuseks on toodud töötasu maksmisega viivitamine kahel palgapäeval, mõlemal korral oli viivitus paar päeva ja töötajaid sai sellest ette ka teavitatud. Kuidas tööandja saab seda töölepingu lõppemise alust muuta? Tööandjana ei ole nõus maksma töötajale selle eest 3 kuu hüvitist, mida ta ka oma avalduses nõuab. Kas võib panna lepingu lõppemise paragrahviks TLS § 85 lg 1?

Vastab Tööinspektsiooni tööinspektor-jurist Liis Valdmets: Tööleping loetakse lõppenuks ülesütlemisavalduses näidatud kuupäeval ja alusel kui avaldus on teisele lepingupoolele edastatud ning vastavalt avaldusele on töötajal õigus ka töölt ära jääda. Tööandja ei saa ühepoolselt töölepingu lõppemise alust muuta, selleks tuleb tööandjal pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse. Olukorras, kus tööandja vaidlustab töötaja tähtajatu töölepingu erakorralise ülesütlemise ja töövaidluskomisjon või kohus tuvastab ülesütlemise tühisuse, loeb töövaidlusorgan töölepingu TLS § 85 lg 4 alusel lõppenuks korraliselt pärast TLS § 98 lg 1 sätestatud 30-kalendripäevase etteteatamistähtaja möödumist ja kui töötaja on lahkunud töölt enne etteteatamistähtaja möödumist, võib tööandjal olla õigus nõuda töötajalt hüvitist TLS § 74 lg 1 või 2 järgi, kui tööandja tõendab, et töötaja süüline enne etteteatamistähtaja möödumist töölt lahkumine põhjustas talle kahju.

Seega kui tööandja leiab, et tööleping on teise poole poolt õigusvastaselt üles öeldud, siis on õigus nõuda töövaidlusorganis ülesütlemise tühisuse tuvastamist. Õigus esitada hagi või avaldus töövaidlusorganisse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks on 30 kalendripäeva jooksul. Viidatud tähtaeg hakkab kulgema ülesütlemisavalduse kättesaamisest (mitte töölepingu lõppemisest). Lisan, et töölepingu lõppemise alus (TLS § 91 lg 2) tuleb kanda töötamise registrisse 10 kalendripäeva jooksul töösuhte lõppemisest ka olukorras, kus tööandja ülesütlemisega ei nõustu ja selle vaidlustab.

Lisainfo:
Kaja Tamm
Teabespetsialist
Teabeosakond
Tööinspektsioon