

TÖÖINSPEKTSIOON 10.08.2015

Kas seakasvatuse farmi töötajatel on keelatud käia metsas, kalal, ujumas jms? Kas neid nõudeid eirates on õigus ettevõttel töötaja vallandada?

Aafrika seakatku tõttu on olukord Eesti sigalates kriitiline ning katku levikut takistavad meetmed on vajalikud ja põhjendatud. Isegi kui nendeks meetmeteks on teatud tegevuspiirangute seadmine töötajatele.

Töölepingu seaduse § 15 kohaselt on töötaja kohustuseks muuhulgas hoiduda tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Antud juhul on aga ohus tööandja vara ning sellest tulenevalt ka töötaja enda ja tema kolleegide töökoha säilimine. Seega peab tööandja võtma tarvitusele abinõud, et oma vara ja seeläbi ka töötajate töökohad alles jääksid ning töötaja peab neid abinõusid aktsepteerima. Kui töötaja leiab, et ta ei soovi piiranguid järgida, siis on tal võimalus tööleping korraliselt üles öelda.

Tööandja poolt seatud keeldu eirates võib töötaja tekitada suurt kahju või koguni viia ettevõtte pankrotti. Seega on tööandjal õigus töösuhte erakorraliselt töötajapoolse olulise kohustuse rikkumise tõttu üles öelda. Seda näiteks töölepingu seaduse § 88 lg 1 punktile 7 tuginedes, mille kohaselt võib tööandja töösuhte üles öelda, kui töötaja on tekitanud süüliselt või olulisel määral kahju tööandja varale või loonud kahju tekkimise ohu.

Seega kui tööandja seab seoses Aafrika seakatku töötajale piirangud, mis kehtivad ka väljaspool tööaega, kuid saab teada, et töötaja on neid rikkunud, siis saab rääkida kahju tekkimise ohu loomisest ning töölepingu erakorraline ülesütlemine võib olla igati õigustatud. Kahtlemata peab tööandja sellist erakorralist ülesütlemist ka vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis põhjendama.

Seoses seakatku nakatunud sigade tapmisega pidime talitajatega töösuhte üles ütleva. Kas tegemist on koondamisega ning kas sellisel juhul peab järgima ka etteteatamistähtaegu ja maksuma koondamishüvitist või võib toetuda asjaolule, et tegemist oli vääramatu jõuga ning tööandjal rahalisi kohustusi ei teki?

Kirjeldatud olukorras saab talitajate töö otsa ja seega on töölepingu seaduse § 89 lõike 1 mõistes tegemist koondamisolukorraga. Seaduse kohaselt võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul.

Etteteatamistähtaeg sõltub sellest, kui pikalt on töötaja töösuhte tööandja juures kestnud (TLS § 97 lg 2). Antud olukorras on põhjendatav etteteatamistähtaaja järgimata jätmine, kuid seejuures peab tööandja siiski hüvitama vähem etteteatatud aja TLS § 100 lg 5 alusel. Vääramatu jõu asjaoluga seoses seadus selles osas erisust ette ei näe.

Lisaks eeltoodule on koondamise korral tööandja kohustuseks maksta tähtajatu töölepingu alusel töötanud töötajale ka koondamishüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses TLS § 100 lg 1 alusel.

Siiski võib vääramatu jõu asjaolu vähendada tööandja poolt makstava hüvitise suurust tähtajalise töölepingu erakorralise ülesütlemise korral. TLS § 100 lg 3 kohaselt maksab tööandja tähtajalise töölepingu alusel töötanud töötaja koondamisel töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Kuid samas täpsustab seadus, et hüvitist ei maksta, kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu. Aafrika seakatku saab võlaõigusseaduse mõistes vaadelda vääramatu jõu asjaoluna.

Lisainfo:
Liisa Prööm
Teabe peaspetsialist
Teabeosakond
Tööinspeksioon