

Millised reeglid peaksid töölepingus kirjas olema, et kohtuvaidlusi vältida?

On teada, et töösuhte üheks põhiliseks alustalaks on mõistlikkuse ja hea usu põhimõte. Ehk nii tööandja kui töötaja peavad käituma üksteise huvidega arvestades viisakalt ja lojaalselt. Üksteisemõistmise õhk- ja keskkonnas õnnestub see hästi. Perfektseid inimesi või töötajaid ei ole olemas, v.a need, kes seda ise enda puhul siiralt usuvad. Seda ei saa neile pahaks panna, sest sellised töötajad võivadki olla keskmisest edukamad ning meil on nendelt kindlasti mõndagi õppida

Töölepingut saab muuta poolte kokkuleppel ehk lisaks mõistlikkusele ja heale usule, peavad pooled lähtuma töölepingus kokkulepitust. Tavapäraselt sisaldab tööleping kohustuslike tingimusi ning veel mõnda kohustust, milles pooled on kokkuleppe saavutanud. Kas sellest piisab? Tööõigust igapäevaselt praktiseeriva advokaadina väidan, et ei piisa.

Praktikast lähtuvalt tekib tihti küsimus, kas tööleping või töökorralduse reeglid peaksid kajastama täpsemaid kokkuleppeid ja juhiseid probleemsete olukordade jaoks. Praktikast mõned näited, mida tasub kaaluda.

Töötegemise asukoha täpsus

Kohtumenetluses on pooleli vaidlus, mille käigus on riigikohus andnud suunised alamaastme kohtule uueks arutamiseks seoses tööandja korraldusega töötajale asuda tööle töölepingus kokkulepitust erineval aadressil. Vaidluse teeb eriliseks see, et kahe töökoha vahe on umbes 200 meetrit – seega on tegemist põhimõttelise küsimusega. Kolmest kohtunikust kaks on asunud seisukohale, et töötaja tööle mitteasumine mõnesaja meetri kaugusele on pahatahtlik käitumine ning töölepingu lõpetamine tööandjapoolt on korrektne.

Kolmas kohtunik nii ei arva ning leiab, et töötaja täidab töölepingut kui ei asu tööle uues kohas: teisele aadressile tööle asumine ei ole kooskõlas töölepinguga. Seega tekib küsimus, kes ja kas üldse käitub pahatahtlikult? Enne lõplikku kohtuotsust tasub kindlasti meelde jätta see, et töökoha aadressi täpsusega kokku leppimine ei ole mõistlik kui just asjaolud seda ei nõua. Analoogne soovitus kehtib ka ametijuhendi koostamisel töökohustuste osas.

Töölt eemaldamine

Hiljuti jõustus kohtulahend, milles töölepingu pooled vaidlesid selle üle, kas tööandjal on õigus probleemne töötaja töölt kõrvaldada. Nimelt oli töötaja tekitanud kollektiivis õhkkonna, milles teised töötajad keeldusid töötamast. Tööandja soov oli tuua asjas selgust ning töötaja töölt mõneks ajaks kõrvaldada, et taastada töörahu. Samas ei tuvastatud kohe otsest töökohustuste rikkumist, seega polnud töösuhte lõpetamine võimalik. Töölepingu seadus sellist olukorda ei reguleeri. Seadus annab üsna kindlad põhjused, mil töötaja ei pea tööd tegema kuid konkreetse olukorra jaoks juhised puuduvad.

Tööandja otsustas töötaja töölt kõrvaldada (palus kodus olla) makstes selle aja eest töötajale töötasu. Kuna töötaja arvas, et tööandja tegevus ei ole seaduslik, pidi hinnangu andma kohus. Kohus tões, et tööandja tegevuse vastav norm puudub kuid arvestades kõiki asjaolusid, eelkõige seda, et töötajale ei tekkinud sellel perioodil (u kaks nädalat) kahju, on selline tööandjapoolne tegevus lubatud. Seega, praktikast lähtuvalt võiks, või tuleks, näiteks töökorralduse reeglites ette näha tööandja tegevus analoogsete olukordade lahendamiseks.

Tegevus enne töösuhte lõppu

Kahtlemata üheks levinumaks töövaidluseks on vaidlus töölepingu lõpetamise üle. Üheks korduvaks veaks, mida teeb nii töötaja kui tööandja, on see, et ei anta teisele poolele võimalust võimaliku rikkumise lõpetamiseks. Töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on hilinenud töötasu maksmisega või ei ole seda üldse teinud. Või ei ole tähelepanu pööranud tööküsimisele.

Tööandja vastupidiselt ei hakka hoiatust tegema vaid lõpetab kohe töölepingu.

Erandeid mainimata tuleb üldjuhul mõlemal poolel anda teisele poolele tähtaeg lepingu rikkumise lõpetamiseks. Kui seda ei tehta, on töölepingu ülesütlemine eelduste kohaselt tühine. Seega tasuks töökorralduse reegleid täiendada töölepingu ülesütlemise praktilise juhendiga.

Vajad rohkem infot töölepingute kohta? Võta ühendust NJORD partneri Katrin Sarapiga.

Artikkel on avaldatud Ärileht.ee portaalis.



KATRIN SARAP
VANDEADVOKAAT, PARTNER
(+372) 66 76 440
KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE