



Uuendused töösuhetes

Karin MADISSON,
advokaadibüroo Sorainen partner
Indrek ERGMA,
advokaadibüroo Sorainen jurist

Loetud kuud on jäänud uue töölepingu seaduse jõustumiseni, mis loodetavasti toimub 1. juulil 2009. Sai see seadus hea või halb, on igapäevase subjektiivne hinnang ning oleneb paljuski, kelle seisukohast asjale läheneda. Uuest seadusest loodavad paljud tööandjad otsekui päästerõngast tekkinud majanduslikus kriisis ja võimalust ellujäämiseks raskel ajal.

Uus seadus koondab kokku suurema osa seni erinevatesse seadustesse laiali paisatud tööõigusest, nagu näiteks palgaseadus, töö- ja puhkeajaseadus, puhkuseseadus ja ENSV Töökoodeksi normid. Selle tulemusena võib loota, et oluliselt muutub lihtsamaks seadusest arusaamine ning selle tõlgendamine. **Tööseaduse puhul tuleks silmas pidada ühte väga olulist põhimõtet – kuna see puudutab suuremat osa elanikkonnast, peaks see olema niivõrd arusaadav, et ka lihtne tööinimene saaks aru peamistest põhimõtetest ja oskaks ennast kaitsta.** Uus seadus seda põhimõtet kahjuks aga ei järgi.

Uus seadus loob senisest **suurema vabaduse töösuhetes.** Selle suurema vabaduse all tuleb silmas pidada nii vabadust töölepingu tingimuste kujundamisel kui ka riigipoolset väiksemat sekkumist. Kehtivas seaduses oli tööinspektorile antud palju õigusi kontrollimiseks ja järelevalveks, mida uues seaduses enam ei ole. Tegelikult aga inspektori roll ennast ei õigustanud, kuna tihti oli tööinspektor vaid formaalseks kinnitajaks ning sisulise järelevalve ja kontrolli osa jäi teisejärguliseks. Uues seaduses on seega üle võetud kehtiv praktika ning tööinspektori roll on viidud minimaalseks ja talle on jäänud vaid formaalse kontrolli õigus.

Töösuhete alustamine

Töösuhete alustamine ning töölepingu sõlmimine on osa, mis on uues seaduses üsnagi ebaselgelt reguleeritud. Kuigi uus seadus näeb

Uus seadus loob senisest suurema vabaduse töösuhetes. Selle suurema vabaduse all tuleb silmas pidada nii vabadust töölepingu tingimuste kujundamisel kui ka riigipoolset väiksemat sekkumist.

ette, et töölepingu kohustuslikuks vormiks on kirjalik vorm, loetakse tööleping sõlmituks ka juhul, kui töötaja nõustub tööd tegema tasu eest ehk tööleping on sõlmitud suuliselt. Tööleping on võimalik sõlmida kirjalike töötingimuste aktsepteerimise kaudu. Töötingimuste kirjalik dokument peab sisaldama seaduses loetletud andmeid, mis enamjaolt kattuvad praeguse seaduse mõistes töölepingu kohustuslike tingimustega. Kirjalike töötingimuste edastamine ei pea toimuma allkirja vastu, küll on tööandjal õigus nõuda töötajalt allkirja tingimuste saamise kohta. See võib aga omakorda kaasa tuua olukorra, kus kumbki pool kasutab situatsiooni pahatahtlikult ning vaidluse korral on raske välja selgitada, millistes tingimustes tegelikult kokku lepitati. Et vältida asjatuid vaidlusi, on soovitatav anda tingimused töötajale üle siiski allkirja vastu ja seda enne töölepingu sõlmimist ning juhul, kui tööandja seda ei tee, peaks töötaja seda viivitamatult nõudma.

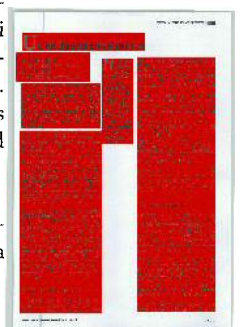
Kirjalik tööleping annab võimaluse leppida kokku tingimustes, mis ei ole kohustuslikud. Näiteks võivad sellised kokkulepped olla sõlmitud poolte vastutuse, katseaja lühendamise, leppetrahvide, konkurentsikeelu jms kohta.

Vastutus töösuhetes

Uus töölepingu seadus muudab oluliselt poolte vastutusega seonduvat töösuhetes. Praegu tuleneb vastutus nõukogudeaegsest ENSV Töökoodeksist. Praktikas tähendab see, et regulatsioon ei ole enam ajakohane, kasutatav terminoloogia ei ole enam kooskõlas teiste seadustega ning seetõttu on vastutus töösuhetes raskesti või üldse mitte kohaldatav.

Uue seaduse kohaselt vastutab töötaja kahju eest, kui ta rikub töölepingust tulenevaid kohustusi süüliselt (hooletus, raske hooletus või tahtlus). Eraldi lepingu sõlmimine selliste kahjude hüvitamise nõudmiseks ei ole enam vajalik. Kui kahju tekib tavalise tööprotsessi käigus, siis töötaja kahju tekitamise eest ei vastuta, vaid loetakse, et tegemist on tavalise äriskiga.

Kui kehtiva seaduse kohaselt on töötaja vastutus ilma vastavat kokkulepet sõlmimata





Pressiteadete edastamine

piiratud tema ühe kuupalga suuruse summaga, ei näe uus seadus ette vastutuse ülempiiri. Eeldatakse vaid, et töötaja tekitatud kahju on tema ühe kuupalga suuruses summas. Samas, kui tööandja tõendab suurema kahju, vastutab töötaja selle kahju tegelikus ulatuses. Erinevalt kehtivast regulatsioonist on kahju hüvitamisel võimalik lisaks otsesele kahjule nõuda töötajalt ka saamata jäänud tulu hüvitamist. Eeldada võib, et kohtupraktika kujuneb siiski selliseks, et antud sätet saab kohaldada vaid erandlikel juhtudel ning töötaja otsese tahtluse korral.

Juhul, kui töötajale antakse tööülesannete täitmiseks üle tööandja vara, on võimalik kokku leppida ka töötaja vastutus selliselt, et töötaja vastutab vara säilimise eest ja tekitatud kahjude eest sõltumata sellest, kas ta oli vara mittesäilimises süüdi või mitte. Teisisõnu on siin tegemist olukorraga, kus **töötaja peab tagama igal juhul temale usaldatud vara säilimise**. Silmas tuleb pidada, et selline kokkulepe peab olema sõlmitud **kirjalikult**. Kirjalikus kokkuleppes peab olema kokku lepitud ka vastutuse ülempiir.

Süüst sõltumatu vastutuse kokkuleppimisel peab tööandja maksuma töötajale kohustuse täitmise eest hüvitust. Milline on hüvituse suurus, seda seadus ei nimeta, kuid hüvitus peab olema mõistlikus suuruses arvestades vastutuse ülempiiri.

Ärisaladuse hoidmine ja konkurentsikeeld

Töösuhete arenemine on kaasa toonud märgatavalt suurema vajaduse kaitsta tööandja ärisaladust ja pakkuda kaitset tööandjale selleks puhuks, kui töötaja soovib tööle asuda otsese konkurendi juurde. Kehtiv seadus on nende kahe tööandja jaoks üliolulise kohustuse täitmise reguleerimise osas äärmiselt napisõnaline. Seaduse regulatsioon piirdub seaduse mõne üksiku sättega ja Riigikohtu lahenditega, mis ajas ja olukorras on muutuvad.

Uus seadus reguleerib konkreetsemalt ärisaladuse olemust ja annab peamised põhimõtted, millest ärisaladuse määramisel ja piirangu kehtestamisel lähtuda. Tööandja peamiseks kohustuseks on teha töötajale teatavaks, mis on tööandja ärisaladus – mis on selle sisu, milline on nii ajalane, esemeline kui ka ruumiline piir. Peamine, millest ärisaladuse määramisel tuleb

Meediamonitooring

Kui kehtiva seaduse kohaselt on töötaja vastutus ilma vastavat kokkulepet sõlmimata piiratud tema ühe kuupalga suuruse summaga, ei näe uus seadus ette vastutuse ülempiiri.

lähtuda, on selle otstarbekus ja põhjendatus. Mitte igasugust infot, mida töötaja saab töösuhete ajal teada, ei saa tööandja pidada enda ärisaladuseks. **Reeglina tuleks ärisaladuseks pidada sellist infot, mida ei saa avalikult kätte ning mis kogumis moodustavad tööandja jaoks väärtuse.** Ei ole mõeldav, et vaid näiteks kliendi telefoninumber oleks käsitlev ärisaladusena, juhul kui see on avalikult kättesaadav. Küll aga võib see saada osaks ärisaladusest koos muude seda klienti puudutavate andmetega, mille hankimiseks on tööandja teinud teatud jõupingutusi.

Ka konkurentsipiirangu kehtestamisel on oluline selle täpne määratlemine. Milliseid isikuid tööandja peab oma konkurendiks ja milles konkreetset seisneb töötaja tegevuse piirang, see peab olema väga selgelt kokku lepitud. **Konkurentsikeeld saab olla kehtestatud vaid tööandja äriiliste huvide kaitseks.** Kehtiv õigus on konkurentsikeelu osas jätnud selle kehtestamisel väga laia vabaduse, mis on viinud selleni, et konkurentsikeeldu kehtestatakse ka siis, kui selleks vajadus puudub. Läbimõelduma konkurentsikeelu kehtestamine on uues seaduses tagatud läbi selgema regulatsiooni.

Suurimaks erinevuseks konkurentsikeelu ja ka ärisaladuse puhul võib kehtiva seadusega võrreldes lugeda just tasu maksmise täpsustamist. Kehtiva seaduse kohaselt tuleb nende mõlema kohustuse täitmise eest maksta töötajale eritasu, kui selline kohustus jääb kehtima ka pärast töösuhete lõppu. Uue seaduse kohaselt ei pea ärisaladuse hoidmise eest töötajale enam tasu maksuma. Tegemist on igati mõistliku lahendusega. Ärisaladuse hoidmise kohustuse täitmine ei ole töötajale reeglina liialt koormav ning selle eest eraldi tasu maksmine ei ole ka põhjendatud. Ka ei tee ärisaladuse hoidmine töötajale takistusi uue töökoha leidmisel.

Kehtiv seadus ei määra, millal eritasu maksta tuleb. Praktikas tähendab see, et eritasu makstakse reeglina töösuhete ajal n-õ ettemaksuna. Samas ei saa ju eeldada, et töötaja antud summa "kõrvale paneks" ja seda alles siis kasutaks, kui ta pärast töösuhete lõppu konkurentsikeelu tõttu uut või samaväärset töökohta ei leia. Samuti on levinud maksmine pärast töösuhete lõppu ühekordse maksena või perioodiliste maksetena. Uus seadus määrab üheselt, et **tasu konkurentsikeelu hoidmise eest, kui kohustus jääb kehtima pärast töösuhete**



Pressiteadete edastamine

lõppu, tuleb töötajale maksta igakuiselt pärast töösuhte lõppu. Tasu suurus peab olema mõistlik. Milline on mõistlik tasu, see kujuneb välja praktikaga. Kindlasti ei saa siin võtta seisukohta, et töötajale tuleks tasuna maksta kogu senine töötasu. Tasu peaks eelkõige kompenseerima selle tagasilöögi töötasu osas, mis võib töötajal kaasneda seoses sellega, et teatud ajal on tal piiratud võimalus saada samaväärset tööd.

Ärisaladuse ja konkurentsikeelu regulatsiooni üheks puuduseks võib pidada üleminekusätete puudumist. Puudub ühtne arusaamine ja seisukoht, mis saab eritasudest, mida on siiani töötajale makstud ette. Tööandjal ei ole võimalik neid töötajalt tagasi nõuda ning see oleks ka töötajatele ebamõistlikult koormav. Samuti ei anna seadus võimalust töölepingut ühepoolset muuta selles osas, et tasu maksimine lõpetatakse ning seda jätkatakse pärast töösuhte lõppu perioodilise maksena. Seega on reaalne oht, et tööandja peab jätkama eritasu maksmist, kuid vastutasuks ei ole tal töötajalt midagi saada.

Oluline probleem, mida ei ole tänaseks selgitatud, on ka see, kas töötaja, kes saab tasu mittekonkureerimise eest pärast töösuhte lõppu, saab ennast arvele võtta töötuna. Tööd tal ei ole, kuid igakuine sissetulek on talle siiski tagatud. Lähtudes praegu kehtivast seadusest ja tänasest praktikast peaks olema välistatud sellise isiku õigus saada töötuna hüvitust. Kuna ka uus seadus ei muuda selles osas midagi, kujunebki olukord, kus töötajal puudub võimalus ennast töötuna arvele võtta. Mõistlik oleks sisse viia seadusemuudatus ja täpsemalt reguleerida nimetatud küsimused.

Suurim poleemika – töösuhte lõpetamine ja hüvitised

Enim diskussioone tekitanud teema uues seaduses on olnud töölepingu lõpetamine ja hüvitised töölepingu lõpetamisel. Kehtiv seadus on hüvituste maksmise jätnud suure osas tööandja kanda ning riigi osa hüvituste maksimisel on olnud minimaalne, piirdudes enamasti töötuskindlustushüvitustega ning osaliselt ka kollektiivse koondamise korral hüvituste maksimisega.

Töösuhete lõpetamine on uue seaduse kohaselt reguleeritud märksa liberaalsemalt. Praegu

Meediamonitooring

Suuri- maks erinevuseks konkurentsikeelu ja ka ärisaladuse puhul võib kehtiva seadusega võrreldes lugeda just tasu maksimise täpsustamist.

kehtiv seadus loetleb väga konkreetsed alused, millisel juhul saab tööandja algatada töölepingu lõpetamist. Uus seadus võimaldab lepingu lõpetamist, kui selleks on mõjuv põhjus. Juhul, kui lepingut üles ütleb pooleks on tööandja, peab mõjuv põhjus olema seotud töötaja isikuga või tema käitumisega või peab olema seotud tööandja majanduslike põhjustega. Tööandjale on pandud kohustus pakkuda enamusel juhudel ka töötajale teist tööd või ümberõpet. Lepingul lõpetamisele peab eelnema hoiatus, kui lõpetamise põhjus tuleneb töötaja isikust või ülesannetega mittehakkamasaamisest.

Vaadates uut seadust töötaja seisukohast, on arvatavasti suurimaks muutuseks seniste pikade **lepingu lõpetamise etteteatamistähtaegade lühendamine ja lahkumishüvitiste vähenemine**. Etteteatamistähtajad jäävad koondamise puhul endiselt seotuks töötaja tööstaažiga, aga need lühenevad keskmiselt ühe kuu võrra. Tööandja kohustuseks jääb maksta hüvitist koondamise puhul vaid ühe kuupalga ulatuses ning tööandja poolt tasutav summa ei sõltu enam tööstaažist. Sõltuvalt töötaja tööstaažist maksab töötukassa töötajale lisahüvitust koondamise korral.

Vastukaaluks koondamise etteteatamistähtaegade lühendamisele ja hüvitise vähendamisele on suurenenud need sotsiaalsed toetused, mida töötaja saab töötuks jäämise korral. End töötuna registreerinud isik saab hüvitust peaaegu ühe aasta jooksul ning talle makstakse hüvituseksena 70% tema keskmisest palgast esimese 100 päeva jooksul arvates töötuks registreerimisest ja sealt edasi 50% tema keskmisest palgast kuni 360 päevani. Sotsiaalsed garantiid on märkimisväärselt paranenud ja nende tagamine on pandud tööandja asemel riigile.

Võimalused majandusraskuste korral

Kehtiv seadus ei andnud tööandjale majanduslike raskuste korral muud võimalust, kui asuda töötajaid koondama, vähendada tööaega ja seeläbi ka töötasu või saata töötajad osaliselt tasustatavale puhkusele. Uus seadus näeb **erakorralise meetmena** lisaks ette ka võimaluse **alandada töötaja palka kuni palga alamäärani**. Seda on lubatud teha **kolmekuulise perioodi jooksul kalendriaasta jooksul**. Töötajal säilib võimalus nõuda samas ulatuses töömahu vähendamist või siis tööleping üles



**Vastu-
kaaluks
koonda-
mise etteteata-
mistähtaegade
lühendamisele
ja hüvitise
vähendamisele
on suurenenud
need sotsiaal-
sed toetused,
mida töötaja
saab töötuks
jäämise korral.**

öelda ja saada tööandjalt seaduses ettenähtud ühe kuupalga suurune kompensatsioon.

Kui tööandjal ei ole objektiivsetel põhjustel võimalik töötajale kokkulepitud mahus tööd anda, on tal õigus ajutiselt vähendada töötaja töötasu kuni miinimumpalgamäärani. Töötasu vähenemise eelduseks on kaks objektiivset tingimust: töömahu vähenemine peab olema ettenägematu ning töömahu vähenemine ei tohi tuleneda tööandja poolt mõjutatavatest majanduslikest asjaoludest. Enne töötasu vähendamist on tööandjal kohustus pakkuda võimalusel töötajale teist tööd.

Töösuhete põhimõtteks on, et ilma tasuta ei ole kohustust teha tööd, st et töötasu vähendamisel tööandja poolt on töötajal õigus keelduda töö tegemisest tasu alandamisega võrdses ulatuses.

Uue seaduse rakendamisel tuleb kindlasti ette veel palju selliseid nüansse, mida praeguses olukorras on raske ette näha. Ühte võib aga juba öelda – uut seadust oli väga vaja ja kindlasti ei muutu olukord töösuhetes pooltele raskemaks, vaid selgemaks.

Allesjäänud kuude jooksul uue seaduse jõustumiseni peaksid tööandjad tegema viimased ettevalmistused selleks, et kohandada töösuhted uuele seadusele vastavaks. Kuigi nende muudatuste hulk, mida tuleks kindlasti rakendada, on minimaalne, võiks uue seaduse valguses üle vaadata kõik selle, kuidas peaksid olema reguleeritud töötaja ja tööandja vahelised kokkulepped alates 1. juulist 2009. Olemasolevat aega tuleks kasutada lisaks ülevaatamisele ka selgitamiseks, et uued regulatsioonid üllatusena ei tuleks.