

Täieneb töötaja õiguste nimekiri ja töölepingu ülesütlemise piirangute loetelu

01.08.2022 töölepingu seaduse muudatused sisaldasid endast ka täiendatud loetelu andmetest, mis peavad töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduma (TLS § 5). Paratamatult võib tekkida olukord, kus juba sõlmitud töölepingutes kõik vastavad andmed ei sisaldu. See ei tähenda siiski, et kõiki varasemalt töölepinguid tuleks hakata massiliselt muutma või uues redaktsioonis sõlmima. Varasemalt sõlmitud töölepingud jäävad kehtima, kuid töötajal on soovi korral õigus tööandjalt nõuda nende andmete esitamist, mida talle töölepingu sõlmimise ajal ei esitatud (nt teavet töötasult makstavate maksude maksmisega kaasneva kaitse kohta). Sellise nõude saamise korral peab tööandja töötajale teabe esitama 2 nädala jooksul.

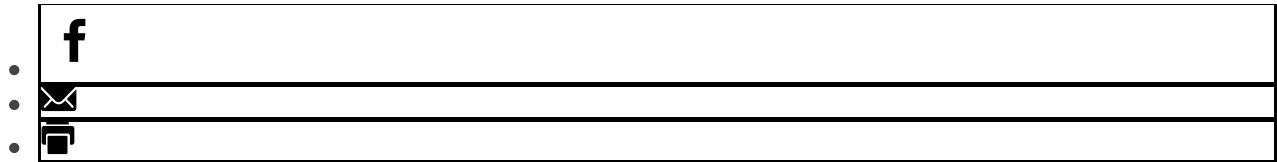


Lisaks on töötajal 01.08.2022 jõustunud töölepingu seaduse muudatuste kohaselt õigus taotleda tööandjalt sobivaid töötingimusi - nt töötamist tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga. Tööandja ei pea sellist taotlust küll ilmtingimata rahuldama, kuid peab kaaluma, kas töötaja taotlus on mõistlikult ühildatav tööandja huvidega. Taotlusest keeldumist peab tööandja 2 nädala jooksul kirjalikult põhjendama. Kui töötaja esitab nelja kuu jooksul rohkem kui ühe töötingimuste muutmise taotluse, on tööandjal kohustus vastata neist ühele.

Kuna uus töölepingu seaduse redaktsioon annab töötajatele täiendavaid nõudeõiguseid, siis täiendati töölepingut ka uute töölepingu ülesütlemise piirangutega. Nii on tööandjal keelatud tööleping üles öelda põhjusel, et töötaja on küsinud TLS §-s 5 loetletud andmeid või et töötaja on taotlenud tööandjalt sobivaid töötingimusi. Kui tööandja ütleb töölepingu üles vahetult pärast seda, kui töötaja on taotlenud sobivaid töötingimusi, siis peab tööandja tõendama, et tööleping on üles öeldud seaduslikul alusel.

Loe lisaks, mida veel muudeti 01.08.2022 jõustunud töölepingu seaduses siit.





ANN TARKIN
VANDEADVOKAAT
(+372) 66 76 440
ANN.TARKIN@NJORDLAW.EE