

Üleminekust uuele töölepinguseadusele

Alates 01. juulist 2009 kohaldatakse ka praegu kehtivatele töölepingutele uut töölepinguseadust. Töölepingud kehtivust ei kaota ja uusi töölepinguid töötajatega ei ole vaja sõlmida. Uus töölepinguseadus annab lepingupooltele suurema vabaduse. Tööandjad peaksid töötajaid teavitama uutest töölepingu ülesütlemise tähtaegadest. Etteteatamise tähtajad jäävad koondamise puhul endiselt seotuks staažiga, kuid lühenevad. Kui töösuhe on kestnud alla aasta, tuleb koondamisest ette teatada 15 päeva, kui töösuhe on kestnud 1-5 aastat 30 päeva, kui töösuhe on kestnud 5-10 aastat 60 päeva ja kui töösuhe on kestnud üle 10 aasta 90 päeva. Tööandja maksab koondamise puhul hüvitist ühe kuu keskmise töötasu olenemata töötaja tööstaažist. Töötukassa maksab kindlustushüvitist koondamise korral ühe kuu keskmise töötasu ulatuses, kui töötaja tööstaaž tööandja juures on 5-10 aastat ja üle 10 aastase töötamise korral kahe kuu keskmise töötasu ulatuses. Tööandja võib töölepingu üles öelda ainult mõjuva põhjuse olemasolul, mis peab olema seotud töötaja isikuga või tema käitumisega või tööandja majanduslike põhjustega. Seoses seaduse muudatusega tuleb üle vaadata töölepingud, mis sisaldavad ärisaladuse hoidmise kohustust ja konkurentsipiirangut pärast töösuhte lõppemist. Uue seaduse kohaselt on töötaja kohustatud hoidma ärisaladust töötamise ajal ja ka pärast töösuhte lõppu ilma tööandjalt eritasu saamata.

Konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt piiritletud.

Enne 1. juulit sõlmitud tähtjaliste töölepingute lõpetamisele enne tähtaja lõppu kohaldatakse uues töölepingu seaduses tähtajatu töölepingu lõpetamise kohta sätestatud. Kehtiva seaduse kohaselt võivad pooled tähtjalise lepingu etteteatamisega lõpetada, kuid uue seaduse alusel tööandjal see õigus puudub ja seda ka majanduslikel põhjustel (va kellegi asendamiseks sõlmitud tähtaegne leping). Kui tööandja siiski lõpetab tähtjalise lepingu enne tähtaega, peab ta pärast 1. juulit maksma töötajale hüvitisena töötasu kuni töölepingu tähtaja lõpuni. Kuna uus seadus piirab oluliselt poolte õigusi tähtaegse töölepingu lõpetamisel ja pooled varem tähtaegset lepingut sõlmides ei saanud seda ette näha, annab seadus võimaluse rakendada nende lepingute lõpetamisel ka tähtajatu töölepingu lõpetamise korda.

Õiguspõhimõttest lähtudes kohaldatakse töölepinguga seotud asjaoludele ja toimingutele, mis on tekkinud või tehtud enne 1. juulit praegu kehtivat seadust. Siit tulenevalt, kui koondamisest on ette teatatud enne 1. juulit, tuleb kohaldada senikehtinud seadust.

Töötajatele ei kohaldata alates 1. juulist enam töötajate distsiplinaarvastutuse seadust.

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja kohustuste rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu juhul, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus.

Puhkused aeguvad uue seaduse alusel ühe aasta jooksul. Puhkust antakse edaspidi kalendriaasta eest. Seega 2010. aasta puhkus tuleb ära kasutada enne 31. detsembrist 2011.

Enne 1. juulit 2009 kasutamata puhkusele jääb kehtima 4-aastane aegumistähtaeg.