

Väljaandja:	Riigikogu
Akti liik:	seadus
Teksti liik:	terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	02.03.2003
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	31.12.2003
Avaldamismärge:	

Eesti Vabariigi töölepingu seadus

Vastu võetud 15.04.1992
 RT 1992, 15, 241
 jõustumine 01.07.1992

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine	Avaldamine	Jõustumine
09.02.1993	RT 1993, 10, 150	12.03.1993
05.05.1993	RT I 1993, 26, 441	01.09.1993
19.01.1995	RT I 1995, 14, 170	20.02.1995
25.01.1995	RT I 1995, 16, 228	01.01.1996
20.12.1995	RT I 1996, 3, 57	01.09.1996
28.05.1996	RT I 1996, 40, 773	08.06.1996
12.06.1996	RT I 1996, 45, 850	11.07.1996
26.06.1996	RT I 1996, 49, 953	26.07.1996
18.12.1996	RT I 1997, 5, 32	01.02.1997
09.12.1998	RT I 1998, 111, 1829	01.01.1999
27.01.1999	RT I 1999, 16, 276	28.02.1999
16.06.1999	RT I 1999, 60, 616	26.07.1999
08.03.2000	RT I 2000, 25, 144	07.04.2000
14.06.2000	RT I 2000, 51, 327	10.07.2000
14.06.2000	RT I 2000, 57, 370	01.10.2000
06.12.2000	RT I 2000, 102, 669	07.01.2001
24.01.2001	RT I 2001, 17, 78	01.01.2002 , osaliselt 1. 09. 2002
04.04.2001	RT I 2001, 42, 233	01.01.2002
31.05.2001	RT I 2001, 53, 311	30.06.2001
19.06.2002	RT I 2002, 61, 375	01.08.2002
19.06.2002	RT I 2002, 62, 377	01.10.2002
11.12.2002	RT I 2002, 110, 656	01.03.2003
18.12.2002	RT I 2002, 111, 663	01.01.2003
18.12.2002	RT I 2003, 4, 22	23.01.2003
22.01.2003	RT I 2003, 13, 69	02.03.2003

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Tööleping

Tööleping on töötaja ja tööandja kokkulepe, mille kohaselt töötaja kohustub tegema tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile, tööandja aga kohustub maksma töötajale töö eest tasu ning kindlustama talle poolte kokkuleppe, kollektiivlepingu, seaduse või haldusaktiga ettenähtud töötingimused.

§ 2. Töötaja

(1) Töötajaks võib olla 18-aastaseks saanud teovõimeline või piiratult teovõimeline füüsiline isik. Seadusega võib mõne kategooria töötajate jaoks kehtestada kõrgendatud vanusemäära.

(2) Erandjuhtudel võib töötajaks olla:

- 1) 15-aastaseks saanud alaealine - ühe vanema või hooldaja kirjalikul nõusolekul, kui töötamine ei ohusta alaealise tervist, kõlblust ja hariduse omandamist ega ole alaealistele keelatud seaduse või kollektiivlepinguga;
- 2) 13--15-aastane alaealine - ühe vanema või eestkostja ja tööandja asukoha (elukoha) tööinspektori kirjalikul nõusolekul ning vabariigi valitsuse poolt kinnitatud nimekirjas loetletud töödel, kui töötamine ei ohusta alaealise tervist, kõlblust ja hariduse omandamist ega ole alaealistele keelatud kollektiivlepinguga.

§ 3. Tööandja

Tööandjaks võib olla:

- 1) juriidiline isik;
- 2) juriidilise isiku struktuuriüksus, kui talle on antud tööandja õigused;
- 3) teovõimeline füüsiline isik. Seadusega ettenähtud juhtudel peab tööandja olema vanem kui 18-aastane.

§ 4. Varem sõlmitud töölepingu kehtivus

Tööleping, mis sõlmiti enne töötaja või tööandja jaoks kõrgendatud vanusemäära kehtima hakkamist (§ 2 lõige 1 ja § 3 punkt 3), jääb jõusse ka niisuguse vanusemäära kehtima hakkamisel, kui seadus ei näe ette teisiti.

§ 5. Töölepingu seaduse rakendusala

Töölepingu seadus laieneb kõigile töötajatele ja tööandjatele, kes sõlmisid töölepingu. Ettevõtte sõlmib töölepingu ka oma liikme, osaniku või aktsionäri, kes töötab samas ettevõttes.

§ 6. Töölepingu kehtivus ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni reorganiseerimisel, alluvuse, omaniku või omandivormi muutumisel või ettevõtte üleminekul

Ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni reorganiseerimine, alluvuse, omaniku või omandivormi muutumine või ettevõtte üleminek ei lõpeta töölepingut.

§ 7. Juhtumid, millele töölepingu seadus ei laiene

Töölepingu seadus ei laiene:

- 1) teenistusele Riigikogu liikmena, Vabariigi Presidendina või Riigikogu või Vabariigi Presidendi poolt ametisse nimetatava ametnikuna;
- 2) riigiametnikele ja kohaliku omavalitsuse ametnikele, kelle teenistussuhteid reguleeritakse avaliku teenistuse seadusega;
- 3) kaitsejõudude tegevteenistusele;
- 4) töötamisele taluperes või pereettevõttes talupere või pereettevõtte liikmena;
- 5) vanemate, abikaasade ja laste töötamisele üksteise koduses majapidamises, samuti mainitud isikute poolt üksteise eest hoolitsemisele;
- 6) perekonnaliikmete töötamisele ühises koduses majapidamises, samuti perekonnaliikme eest hoolitsemisele;
- 7) töötamisele teenistuslepingu alusel. Teenistuslepingut reguleerib eriseadus;
- 8) töötamisele usuorganisatsioonis kultusetoiminguid sooritava isikuna, kui mainitud organisatsiooni põhidokument ei nõua niisuguse isikuga töölepingu sõlmimist;
- 9) volituse alusel tehingute täitmisele, kui niisugust tehingut täitev isik saab tehingult tulu ja tal lasub varaline riisiko tehingu õnnestumise eest;
- 10) juriidilise isiku organi ja välismaa äriühingu Eesti filiaali juhataja, samuti riigiettevõtte haldusnõukogu liikme suhetele juriidilise isiku, välismaa äriühingu Eesti filiaali ja riigiettevõttega;
- 11) tegutsemisele tööettevõtulepingu või muu tsiviilõigusliku lepingu alusel;
- 12) töötamisele vabadusekaotuse kandmise ajal. Vabadusekaotuseta paranduslikke töid tegevatele isikutele laieneb töölepingu seadus teiste seadustega ettenähtud erisustega;
- 13) seaduses otseselt ettenähtud muule tegevusele, samuti seaduses otseselt mainitud isikutele.

§ 8. Vaidlus lepingu olemuse üle

Vaidluse korral lepingu olemuse üle loetakse, et pooled sõlmisid töölepingu, kui väidetav tööandja ei tõenda vastupidist või kui pole ilmne, et pooled sõlmisid teistsuguse lepingu.

§ 9. Varjatud tehing

Kui pooled sõlmisid töölepingu teise tehingu varjamiseks, kohaldatakse selle tehingu kohta käivaid sätteid, mida pooled tegelikult silmas pidasid.

§ 10. Seadusevastane eelistamine ja õiguste piiramine

(1) Seadusevastane on eeliste lubamine ja andmine ning õiguste piiramine sõltuvalt töötaja või tööandja soost, rahvusest, nahavärvist, rassist, emakeelest, sotsiaalsest päritolust, ühiskondlikust seisundist, varasemast tegevusest, usulistest, poliitilistest või muudest veendumustest ja suhtest kaitseteenistuse kohustusse. Samuti on seadusevastane töötaja või tööandja õiguste piiramine sõltuvalt perekonnaseisust, perekondlikest kohustustest, kuuluvusest kodanike ühendustesse ning töötajate või tööandjate huvide esindamisest.

(2) Käesoleva paragrahvi 1.lõikega ei ole vastuolus:

- 1) eeliste lubamine ja andmine seoses raseduse või laste kasvatamisega;
- 2) tööle võtmisel ja tööülesannete andmisel töötaja soo arvesse võtmine, kui see on möödapääsmatu töö iseloomu või töötingimuste tõttu;
- 3) töötajale usuliste vajaduste rahuldamiseks sobiva töö- ja puhkeajarežiimi võimaldamine;
- 4) tööks vajaliku keelteoskuse nõudmine ja keelte valdamise eest hüvede andmine.

§ 11. Lapsi kasvatavate isikute soodustused

Soodustused, mis on § 51 2.lõikes, § 63 2.lõikes, §-s 67, § 79 2. lõikes ja §-s 92 ette nähtud naisele, kes kasvatab lapsinvaliidi või alla kolmeaastast last, laienevad ka:

- 1) isikule, kes ilma emata kasvatab lapsinvaliidi või alla kolmeaastast last;
- 2) alla kolmeaastase lapse eestkostjale;
- 3) lapsinvaliidi eestkostjale või hooldajale.

§ 12. Alaealised

Alaealistel on töösuhetes ja töövaidlustes võrdsed õigused täisealistega ning seaduse, haldusakti ja kollektiivlepinguga ettenähtud soodustused.

§ 13. Välisriigi kodanikud ja kodakondsuseta isikud

(1) Eestis alaliselt elavatel välisriigi kodanikel ja kodakondsuseta isikutel on Eesti kodanikega võrdsed tööalased õigused, kui seadus ei näe ette teisiti.

(2) Eestis ajutiselt või tähtajaliselt elavate välisriigi kodanike ja kodakondsuseta isikute tööalased eritingimused nähakse ette seadusega.

§ 14. Töötaja õiguste laiendamine

(1) Töötajale seaduse või haldusaktiga antud õigusi võib laiendada kollektiiv- ja töölepinguga, samuti tööandja ühepoolse otsusega.

(2) Töötajale kollektiivlepinguga antud õigusi võib laiendada töölepingu ja tööandja ühepoolse otsusega.

§ 15. Töötaja olukorda halvendavate töölepingu tingimuste kehtetus

Töölepingu tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses, haldusaktis või kollektiivlepingus ette nähtust, on kehtetud. Kui pooled ei lepi kokku uutes tingimustes, kohaldatakse töölepingu kehtetute tingimuste asemel seadust, haldusakti või kollektiivlepingut.

§ 16. Töötaja olukorda halvendavate tööandja ühepoolsete otsuste kehtetus

Tööandja ühepoolse otsusega kehtestatud tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses, haldusaktis, kollektiiv- või töölepingus ettenähtust, on kehtetud. Kehtetute tingimuste asemel kohaldatakse seadust, haldusakti, kollektiiv- või töölepingut.

§ 17. Töötaja jaoks soodsaima sätte kohaldamine

Sätete vastuolu korral kohaldatakse sätet, mis on töötaja jaoks soodsaim.

§ 18. Ühepoolsed toimingud

Töölepingu ühepoolne muutmine, peatamine, lõpetamine ja tühistamine on lubatud ainult seaduses, kollektiiv- või töölepingus ettenähtud tingimustel ja korras.

§ 19. Pidev tööstaaž sama tööandja juures

Pidevat tööstaaži sama tööandja juures arvutatakse eeskirjade järgi, mis on kehtestatud tööandja poolt või kollektiiv- või töölepinguga. Igal juhul arvatakse mainitud staaži hulka sama tööandja juures töölepingu alusel vaheaegadeta töötatud aeg, töölepingu peatumise aeg ja sunnitud töölt puudunud aeg.

§ 20. Tööraamat

(1) Tööraamat on töölepingu alusel töötamist tõendav põhidokument.

(2) Tööandja on kohustatud pidama tööraamatut kõigi põhikohaga töötajate kohta.

- (3) Tööraamatusse kantakse:
- 1) töötaja ees- ja perekonnanimi;
 - 2) töötaja sünniaeg;
 - 3) töölepingu alusel töötamise aeg, sealhulgas erikandega töötamise aeg töödel või tingimustes, mis annavad töötajale õiguse soodustuspensionile või pensioniõigusliku staaži soodustatud korras arvutamisele;
 - 4) töölepingu peatumine § 55 punktide 1-2 ja 7 alusel kauemaks kui kolmeks kuuks.

- (4) Töötaja nõudel kantakse tööraamatusse:
- 1) töölepingu lõpetamise või kehtetuks tunnistamise aluse formuleering viitega seaduse paragrahvile, lõikele ja punktile;
 - 2) andmed tehtud tööde ja täidetud ametikohtade kohta;
 - 3) kohakaasluse korras töötatud aeg, kui töötaja esitab põhikoha tööandjale dokumendi, mis tõendab kohakaasluse korras töötamist;
 - 4) teise tööandja juures §-de 67 ja 68 alusel töötatud aeg, kui töötaja esitab põhikoha tööandjale niisugust töötamist tõendava dokumendi.

(5) Andmeid, mida ei ole käesoleva paragrahvi 3. ja 4. lõikes mainitud, tööraamatusse ei kanta.

(6) Tööraamatu vormi, samuti tööraamatu täitmise ja dublikaadi andmise korra ning tööraamatu hinna kehtestab Sotsiaalministeerium.

§ 21. Töötajate arvestus ja dokumentide säilitamine

(1) Tööandja peab arvestust kõigi töötajate kohta isikukaartidel. Töötajate arvestuse korra ja isikukaardile kantavate andmete loetelu kehtestab sotsiaalminister.

(2) Töölepingut, isikukaarti ning välja võtmata tööraamatut säilitatakse 50 aastat, arvates töölepingu lõpetamisest. Tegevuse lõpetamisel annab tööandja nimetatud dokumendid üle arhiiviasutusele. Ettevõtte või selle organisatsiooniliselt iseseisva osa üleminekul annab tööandja dokumendid üle enda õigusjärglasele.

§ 22. Töötajale õiendite ja iseloomustuse andmine

Tööandja on töötaja nõudel kohustatud andma talle:

- 1) kalendriaasta lõpul, samuti töölepingu lõpetamisel õiendi makstud palga, kinnipeetud üksikisiku tulumaksu ja töötaja kasuks tehtud kindlustusmaksete kohta. Õiendi vormi kehtestab Maksuamet;
- 2) õiendi, milles näidatakse, kellena ja kui kaua töötaja on selle tööandja juures töötanud. Töötaja nõudel kantakse õiendisse ka töölepingu lõpetamise või kehtetuks tunnistamise aluse formuleering viitega seaduse paragrahvile, lõikele ja punktile;
- 3) iseloomustuse.

§ 23. Tööinspektori otsuse tegemise tähtaeg

Käesoleva seadusega ettenähtud otsused teeb tööinspektor kahe nädala jooksul, arvates tema poole pöördumise päevast.

§ 24. Erieeskirjade kehtestamine

Seadusega võib mõne kategooria töötajate, samuti mõne kategooria tööandjate jaoks kehtestada teistsugused eeskirjad kui need, mis sisalduvad käesolevas seaduses.

§ 25. Rahvusvaheline leping

Kui seadus, haldusakt, kollektiiv- või tööleping või tööandja ühepoolne otsus on vastuolus Eestile kohustusliku rahvusvahelise lepinguga, mis näeb selgelt ja ühemõtteliselt ette, et lepingut kohaldatakse, sõltumata siseriikliku seaduse või haldusakti vastuvõtmisest, kohaldatakse rahvusvahelist lepingut.

2. peatükk TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE

§ 26. Töölepingu kohustuslikud tingimused

- (1) Töölepingu kohustuslikeks tingimusteks on järgnevad kokkulepped:
- 1) tehtava töö, selle keerukusastme, ameti- või kutsenimetuse ja kvalifikatsiooninõuete kohta;
 - 2) tööaja kohta;
 - 3) töötasu kohta;
 - 4) töö tegemise asukoha kohta;
 - 5) määratud ajaks sõlmitud töölepingu kehtivusaja kohta;
 - 6) tööle asumise aja kohta.
- (2) Töölepingu tingimusteks võivad olla ka kokkulepped muudes küsimustes.

§ 27. Töölepingu tähtaeg

- (1) Tööleping sõlmitakse:
 - 1) määramata ajaks;
 - 2) määratud ajaks kas lepingutähtaja kalendaarse kindlaksmääramisega või töö lõppemisega, kuid mitte kauemaks kui viieks aastaks.
- (2) Määratud ajaks võib töölepingu sõlmida:
 - 1) teatud töö tegemise ajaks;
 - 2) ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks;
 - 3) tööde mahu ajutisel suurenemisel;
 - 4) hooajatööde tegemiseks;
 - 5) kui töölepingus nähakse töötajale ette erisoodustused (väljaõpe tööandja kulul, tööandja loobumine töölepingu lõpetamisest töötaja koondamise tõttu jms.);
 - 6) seadusega, samuti vabariigi valitsuse määrustega ettenähtud juhtudel.
- (3) Kui töölepingu tähtaeg on märkimata, loetakse tööleping sõlmituks määramata ajaks.

§ 28. Töölepingu vorm

- (1) Tööleping sõlmitakse kahes eksemplaris, millest üks jääb töötajale, teine tööandjale. Ainult töö tegemiseks, mille kestus ei ületa kaht nädalat, võib töölepingu sõlmida suuliselt.
- (2) Tegelikult tööle lubamine tööandja poolt on võrdsustatud töölepingu sõlmimisega, sõltumata töölepingu vormistamisest. Sel juhul vormistatakse tööleping kirjalikult tingimustel, mida tegelikult kohaldati. Kui tegelikud tingimused olid töötaja jaoks halvemad seaduses, haldusaktis või kollektiivlepingus ettenähtust, kohaldatakse vastavat seadust, haldusakti või kollektiivlepingut.
- (3) Töölepingu vormistamata jätmise või nõuetevastase vormistamise eest kannab tööandja haldusvastutust.

§ 29. Töölepingu sõlmimine isiklikult

Töölepingu sõlmib tööandjaga või tööandja selleks volitatud esindajaga iga töötaja, ka alaealine, isiklikult. Tööleping loetakse sõlmituks, kui pooled on lepingule alla kirjutanud või töötaja on tööle lubatud.

§ 30. Töölepingu sõlmimiseks nõutavad dokumendid

- (1) Töölepingu sõlmimiseks nõuab tööandja järgmiste dokumentide esitamist:
 - 1) isikut tõendav dokument;
 - 2) tööraamat;
 - 3) tunnistus (diplom) vajaliku kvalifikatsiooni või hariduse kohta;
 - 4) tõend (sanitaarraamat) tervise kohta, kui tööleping sõlmitakse töötamiseks töö, kus on ette nähtud eelnev ja perioodiline tervisekontroll, samuti alla 21-aastase isiku tööle võtmisel erieeskirjades ettenähtud töödele. Niisuguste tööde loetelu kinnitab vabariigi valitsus ja mainitud tõendi (sanitaarraamatu) vormi kinnitab tervishoiuministeerium;
 - 5) ühe vanema või eestkostja ja tööinspektori kirjalik nõusolek 13- kuni 15-aastase alaealise töölevõtmisel;
 - 6) ühe vanema või hooldaja kirjalik nõusolek 15-aastaseks saanud alaealise töölevõtmisel;
 - 7) seadusega ettenähtud juhtudel töötamisluba välismaalase või kodakondsuseta isiku tööle võtmisel;
 - 8) muud dokumendid seaduse või vabariigi valitsuse määrusega ettenähtud juhtudel.
- (2) Tööle võtmisel on keelatud nõuda dokumente, mida ei ole ette nähtud seaduse või vabariigi valitsuse määrusega.
- (3) Töötajal on õigus omaalgatuslikult esitada tööandjale iseloomustusi, soovitusi ja muid dokumente, mis iseloomustavad tema eelnenud töötamist ning kutseoskuste olemasolu ja kasutamist.

§ 31. Töölepingu registreerimine

- (1) Kui tööandjaks on füüsiline isik, on tööandja kohustatud registreerima kirjaliku töölepingu ühe nädala jooksul, arvates töötaja tööleasumise päevast, oma elukoha tööinspektsioonis. Töölepingu registreerimata jätmise ei mõjuta lepingu kehtivust.
- (2) Töölepingu registreerimata jätmise eest kannab tööandja haldusvastutust.

§ 32. Sugulaste ja hõimlaste koos töötamise piiramine

- (1) Ühes ja samas riiklikus või munitsipaalettevõttes, -asutuses või muus riiklikus või munitsipaalorganisatsioonis on keelatud omavahel lähedases suguluses (vanemad, vennad, õed, lapsed) või

hõimluses (abikaasa, abikaasa vanemad, vennad, õed, lapsed) olevatel isikutel töötada üksteise vahetus alluvuses olevatel või teise poolt vahetult kontrollitavatel ametikohtadel.

(2) Ametikohtade loetelu, mille täitmisel ei kohaldata käesoleva paragrahvi 1.lõikega ettenähtud piiranguid, kehtestatakse seaduse või vabariigi valitsuse määrusega.

§ 33. Katseae

(1) Töölepingus kokkulepitud tööde tegemiseks töötajal vajaliku tervise, võimete, suhtlemisalase sobivuse ja kutseoskuste kindlakstegemiseks võib töölepingus ette näha katseaja.

(2) Katseae ei või ületada nelja kuud.

(3) Katseaja hulka ei arvata aega, mil tööleping oli peatatud § 55 punktide 1-6 alusel.

(4) Katseajal on töötajal kõik seadustest, haldusaktidest ning kollektiiv- ja töölepingust tulenevad õigused ja kohustused.

(5) Katseae ei rakendata:

1) alaealistele;

2) invaliidide töövõtmisel neile ettenähtud töö- (ameti-) kohtadele.

§ 34. Katseaja tulemused

(1) Katseaja tulemused määrab kindlaks tööandja. Kui tööandja ei ole rahul katseaja tulemustega, on tal õigus töölepingu lõpetada (§ 86 punkt 5). Katseaja kestel on töötajal õigus tööleping lõpetada.

(2) Kui katseae on lõppenud ja töötaja jätkab tööd, loetakse ta katse sooritanuks ja tööandja võib temaga töölepingu lõpetada ainult teistel seaduses ettenähtud alustel.

§ 35. Tööd, millel on keelatud naiste rakendamine

Keelatud on tööle võtta ja rakendada naisi rasketel ja tervistkahjustavatel töödel ning allmaatöödel. Naistele keelatud tööde loetelu määrab kindlaks vabariigi valitsus.

§ 36. Tööd, millel on keelatud alaealiste rakendamine

Keelatud on tööle võtta ja rakendada alaealisi rasketel, tervistkahjustavatel või ohtlike töötingimustega töödel ja allmaatöödel ning töödel, mis ohustavad alaealiste kõlblust. Alaealistele keelatud tööde loetelu määrab kindlaks vabariigi valitsus.

§ 37. [Kehtetu]

§ 38. Tööandja vastutus töötaja tööle mittelubamisel

Kui tööandja keeldub töölepingu sõlminud töötajat tööle lubamast, võib töötaja töövaidlusorgani kaudu nõuda töölepingu täitmist ja kokkulepitud palka sunnitud töölt puudumise aja eest või hüvitust töölepingu täitmisest keeldumise eest kolme kuu kokkulepitud palga ulatuses.

3. peatükk TÖÖSISEKORD, POOLTE KOHUSTUSED JA TÖÖLEPINGU PEATUMINE

1. jagu TÖÖSISEKORD

§ 39. Üldeeskiri

(1) Töösisekord määrab poolte käitumisreeglid töösuhetes.

(2) Töösisekord võib olla ühine ettevõtte, asutuse või organisatsiooni kõigi töötajate jaoks või erineva struktuuriüksuste või töötajate kategooriate lõikes.

§ 40. Töösisekorraeskirjad

(1) Töösisekord määratakse töösisekorraeskirjadega tööandja juures, kellel on vähemalt viis töötajat. Tööandja, välja arvatud riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutus, kinnitab töösisekorraeskirjad kooskõlastatult oma asukoha (elukoha) tööinspektoriga.

(2) Töösisekorraeeskirju ei nõuta tööandjalt, kellel on alla viie töötaja. Niisugune tööandja võib töösisekorra määrata iseseisvalt, arvestades töö iseärasusi ja töösisekorrale harilikult esitatavaid nõudeid.

§ 41. Töösisekorraeeskirjade sisu

(1) Töösisekorraeeskirjad peavad kindlaks määrama vähemalt alljärgneva:

- 1) tööaja alguse ja lõpu eraldi täisealistele ja alaealistele, samuti tööaja lõpu puhkepäevade ja riiklike pühade eelsetel päevadel;

- 2) puhkamiseks ja einetamiseks antavad ajad;
- 3) palga maksmise aja ja koha;
- 4) tööalaste korralduste andmise korra;
- 5) töökaitse ja tuleohutuse üldjuhised.

(2) Vahetustega töö korral võib tööaja alguse ja lõpu, puhkamiseks ja einetamiseks antavad ajad ning ühest vahetusest teise ülemineku aja ja korra määrata vahetusgraafikutega. Vahetusgraafikud kinnitab tööandja.

§ 42. Töösisekorraeeskirjade projekti tutvustamine

(1) Tööandja annab töösisekorraeeskirjade projekti tutvustamiseks ning ettepanekute ja märkuste tegemiseks töötajatele ja neid esindavale organisatsioonile vähemalt nädal enne projekti tööinspektorile esitamist.

(2) Töösisekorraeeskirjade projekti kohta tehtud ettepanekud ja märkused ei ole tööandjale kohustuslikud, välja arvatud juhul, kui need lähtuvad seadusest.

§ 43. Töösisekorraeeskirjade kooskõlastamine

(1) Pärast § 42 1. lõikes ettenähtud tähtaja möödumist esitab tööandja töösisekorraeeskirjade projekti kahes eksemplaris kooskõlastamiseks oma asukoha (elukoha) tööinspektorile.

(2) Tööinspektor vaatab esitatud projekti läbi kahe nädala jooksul, arvates selle laekumise päevast, ja teeb sama tähtaja jooksul oma otsuse.

(3) Töösisekorraeeskirjade kooskõlastamisel saadab tööinspektor neist ühe kooskõlastusmärkusega eksemplari viivitamatult tööandjale.

(4) Tööinspektor jätab kooskõlastamata töösisekorraeeskirjade projekti, mis on vastuolus seaduse või haldusaktiga ja teatab sellest tööandjale viivitamatult kirjalikult.

§ 44. Töösisekorraeeskirjade jõustumine

Töösisekorraeeskirjad jõustuvad nädala möödumisel, arvates eeskirjade tööinspektoriga kooskõlastamise päevale järgnevast kalendripäevast, kui töösisekorraeeskirjades ei ole ette nähtud hilisemat jõustumisaega.

§ 45. Töösisekorraeeskirjadega tutvumise tagamine

Tööandja peab tagama töötajale võimaluse igal ajal tutvuda töösisekorraeeskirjadega.

§ 46. Töösisekorraeeskirjade muutmine ja täiendamine

Paragrahve 39-45 kohaldatakse ka töösisekorraeeskirjade muutmisel ja täiendamisel.

§ 47. Töösisekorraeeskirjade vastuolu seaduse, haldusakti või kollektiivlepinguga

Töösisekorraeeskirjade sätted, mis on vastuolus seaduse, haldusakti või kollektiivlepinguga, on kehtetud.

2. jagu

POOLTE KOHUSTUSED

§ 48. Poolte vastastikused kohustused

(1) Tööandja ja töötaja on vastastikku kohustatud:

- 1) täitma töö- ja kollektiivlepingu tingimusi;
- 2) täitma töösisekorra, töötervishoiu, tööohutuse ning tuleohutuse nõudeid;
- 3) hoiduma tegudest, mis kahjustavad teise poole vara, ning tegema endast sõltuva, etteõiguse kahjustataks kolmandate isikute vara;
- 4) olema teineteise suhtes viisakad;

5) täitma seaduses ja haldusaktis ette nähtud muid vastastikuseid tööalaseid kohustusi.

§ 49. Tööandja kohustused

Tööandja on kohustatud:

- 1) kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgelt ja õigeaegselt vajalikke korraldusi;
- 2) maksuma töö eest tasu ettenähtud ajal ja suuruses;
- 3) andma ettenähtud puhkust ja maksuma puhkusetasu;
- 4) kindlustama ohutud töötingimused;
- 5) tutvustama töölevõtmisel, samuti töötamise ajal töötajale töösisekorra, töökaitse ja tuleohutuse nõudeid;
- 5¹) korraldama oma kulul tööalast koolitust, kui ta ise muudab tööks vajalike kutseoskuste (sealhulgas riigikeele ja võõrkeelte oskuse) nõudeid;
- 6) kindlaks määrama tehtud töö vastuvõtmise ja praagiks tunnistamise korra;
- 7) täitma seaduses, haldusaktis ning kollektiiv- ja töölepingus ettenähtud muid kohustusi.

§ 50. Töötaja kohustused

Töötaja on kohustatud:

- 1) tegema kokkulepitud tööd ning täitma ilma erikorralduseta ülesandeid, mis tulenevad töö iseloomust või töö üldisest käigust;
- 2) täitma töönorme ja kinni pidama ettenähtud tööajast;
- 3) õigeaegselt ja täpselt täitma tööandja seaduslikke korraldusi;
- 4) hoiduma tööandja juures tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustuste täitmist või kahjustavad teiste töötajate või kolmandate isikute vara;
- 5) teatama tööandjale viivitamatult töötakistustest või nende ohust ning võimaluse korral erikorralduseta kõrvaldama niisugused takistused või nende ohu;
- 6) hoidma tööandja äri- ja tootmissaladust ning mitte osutama tööandjale konkurentsi, sealhulgas mitte töötama tööandja loata viimase konkurendi juures, kui need kohustused on ette nähtud töölepinguga. Need kohustused lasuvad töötajal ka pärast töölepingu lõpetamist, kui pooled sõlmisid niisuguse kokkuleppe ja tööandja maksis töötajale mainitud kohustuste täitmise eest eritasu või andis muud hüvitust;
- 7) täitma seaduses, haldusaktis ning kollektiiv- ja töölepingus ettenähtud muid kohustusi.

§ 51. Töölähetus

(1) Tööandjal on õigus lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga määratud töö tegemise asukohta mitte kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks ja töötaja on kohustatud minema niisugusesse töölähetusse. Poolte kokkuleppel võib töölähetus kesta ka kauem.

(2) Töölähetusse ei ole lubatud saata rasedat ja alaealist. Naist, kes kasvatab lapsinvaliidi või alla kolme aastast last, võib saata töölähetusse tema nõusolekul.

(3) Tööandja on kohustatud maksuma töötajale töölähetuse aja eest päevaraha, korteriraha ja sõiduraha.

(4) Käesoleva paragrahvi 3. lõikes mainitud kompensatsioonide suuruse, maksmise tingimused ja korra kehtestab vabariigi valitsus.

§ 52. Kohustuste täitmine ja õiguste teostamine

(1) Tööandja täidab oma kohustusi isiklikult või selleks volitatud isikute kaudu.

(2) Töötaja täidab oma kohustusi isiklikult. Kodutöö tegemisel võib töötaja tööandja loal kasutada kolmandate isikute abi. Riisiko niisuguste kolmandate isikute poolt tööandjale tekitatud kahju eest lasub töötajal.

(3) Oma õigusi teostavad pooled isiklikult või selleks volitatud esindajate kaudu.

§ 53. Kohustuste kestus

§-des 48-50 ettenähtud kohustused lasuvad pooltel ka pärast tööaja lõppu ja töös ettenähtud vaheaegadel, välja arvatud, kui kohustuse niisugusel ajal täitmine on vastuolus kohustuse olemusega.

3. jagu TÖÖLEPINGU PEATUMINE

§ 54. Töölepingu peatumise mõiste

(1) Töölepingu peatumine tähendab töötaja ajutist vabanemist kohustusest teha tööd ja tööandja ajutist vabanemist kohustusest kindlustada töötaja tööga. Töölepingu peatumine ei too kaasa töölepingu lõppemist.

(2) Seaduses, kollektiiv- või töölepingus ettenähtud juhtudel ja korras säilitatakse töötajale töölepingu peatumise ajaks palk või makstakse muud hüvitust.

§ 55. Töölepingu peatumise alused

Tööleping peatub:

- 1) kollektiiv- või töölepinguga ettenähtud juhtudel;
 - 2) poolte kokkuleppel, sealhulgas poolte kokkuleppel antava palgata puhkuse ajaks;
 - 3) puhkuse ajaks;
 - 4) ajaks, mil töötaja oli ajutiselt töövõimetu;
 - 5) ajaks, mil töötaja täitis talle riigi- või kohaliku omavalitsusorgani poolt pandud ülesandeid või esindas seaduse või kollektiivlepinguga ettenähtud korras töötajaid;
 - 6) seadusliku streigi ajaks, kui töötaja osaleb niisuguses streigis seadusega ettenähtud korras;
 - 7) ajaks, mil töötaja on ajateenistuskohustuse täitmisel, teenib asendusteenistuses või võtab osa õppekogunemisest;
 - 8) ajaks, mil tööandja nõuab töötajalt ebaseaduslikult teist tööd ja töötaja keeldub niisugust tööd tegemast;
 - 9) ajaks, mil töötaja oli arestis või vahi all;
 - 10) ajaks, mil töötaja oli töölt kõrvaldatud käesoleva seaduse § 56 või 57 alusel või töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse § 3 punkti 3 alusel;
 - 11) ajaks, mil töötaja oli seadusega selleks volitatud riigiorгани või ametiisiku poolt töölt kõrvaldatud;
 - 12) muudel juhtudel, mil töötaja on seadusega ettenähtud alustel ajutiselt vabastatud töö##lesannete täitmisest.
- [RT I 2003, 13, 69- jõust. 02.03.2003]

§ 56. Joobes töötaja töölt kõrvaldamine

(1) Tööandja kõrvaldab alkoholi-, narkootilises või toksilises joores töötaja selleks päevaks (vahetuseks) töölt. Tööandja on kohustatud töölt kõrvaldama ka alkoholi, narkootiliste või toksiliste ainete või arstimate jääknähtudega, samuti arstimate mõju all oleva töötaja, kui töö nõuab erilist täpsust, on seotud suurema ohu allika valdamisega või selle vahetus läheduses töötamisega. Samuti on tööandja kohustatud käesolevas lõikes mainitud juhtudel töötajat tööle mitte lubama. Niisugune tööle mittelubamine on võrdsustatud töölt kõrvaldamisega.

(2) Töötajale ei maksta tasu aja eest, mil ta oli töölt kõrvaldatud käesoleva paragrahvi 1.lõikes ettenähtud alustel.

§ 57. Töölt kõrvaldamine distsiplinaarasja menetluse ajaks

Tööandjal on õigus kõrvaldada töötaja töölt distsiplinaarasja menetluse ajaks, säilitades selle aja eest töötajale keskmise palga.

§ 58. Töölepingu peatumise vormistamine

(1) Töölepingu peatumise vormistab tööandja § 20 3. lõike punktis 4 ettenähtud juhtudel tööraamatus.

(2) Töötaja nõudel tehakse töölepingu peatumise kohta lepingus kanne, milles näidatakse töölepingu peatumise aluse formuleering viitega seaduse §-le, lõikele ja punktile ning aeg, milleks leping on peatunud.

4. peatükk TÖÖLEPINGU MUUTMINE

§ 59. Töölepingu muutmise mõiste

(1) Töölepingu muutmine on töölepingus kindlaksmääratud tingimustes muudatuste tegemine, sealhulgas mõnede tingimuste lepingust väljajätmine või täiendavate tingimuste lepingusse võtmine.

(2) Muudatuste tegemine töölepingus kindlaksmääratud töö laadis või töö keerukusastmes on töötaja üleviimine teisele tööle.

(3) Töötaja paigutamine teisele töötamiskohale samas asulas ei ole teisele tööle üleviimine, kui töölepingus ei ole kokku lepitud teisiti.

(4) Töötaja paigutamine teisele tööle väljaspool töölepingus kindlaksmääratud asulat on töötaja üleviimine teise paikkonda.

(5) Töölepingu muutmine on lubatud vaid poolte kokkuleppel, välja arvatud §-des 61-66 ette nähtud juhtudel, mil töötajal või tööandjal on õigus nõuda töölepingu ühepoolset muutmist.

§ 60. Üleviimine teisele tööle poolte kokkuleppel

(1) Töötaja taotlusel teisele tööle üleviimisel otsustatakse hüvituse maksmine ja selle suurus poolte kokkuleppel.

(2) Tööandja taotlusel töötaja alatiseks teisele tööle üleviimisel on tööandja kohustatud tagama töötajale uuel tööal esimese kuu jooksul vähemalt endise töö järgse keskmise palga.

§ 61. Töötaja nõudmisel teisele tööle alatiseks üleviimine

(1) Kui arsti otsusega on töötajale senise töö jätkamine tervise tõttu vastunäidustatud ja tööandjal on teist tööd, mida töötaja tervis võimaldab teha, on töötajal õigus nõuda enda üleviimist sellisele tööle.

(2) Kui tööandja on süüdi töötaja tervise muutumisel selliseks, mis ei luba tal senise töö jätkamist, on töötajal õigus nõuda enda üleviimist teisele tööle ja selleks vajalikku väljaõpet tööandja kulul. Väljaõppe ja teise töö tegemise ajal tagab tööandja töötajale endise töö järgse keskmise palga.

(3) Kui tööandjal ei ole võimalik töötajat üle viia tema tervisele vastavale tööle, lõpetatakse tööleping § 86 punkt 4 alusel.

§ 62. Töötaja nõudmisel tema töötingimuste ajutine kergendamine või ajutine üleviimine teisele tööle

(1) Töötajal on arsti vormistatud haiguslehe alusel õigus tööandjalt nõuda töötingimuste ajutist kergendamist või ajutist üleviimist terviseseisundile vastavale tööle.

(2) Töötingimuste ajutise kergendamise või terviseseisundile vastavale tööle üleviimise tagajärjel tekkinud palgavahe hüvitatakse töötajale ravikindlustuse seaduses (RT I 2002, 62, 377) sätestatud korras, välja arvatud käesoleva paragrahvi 3. lõikes ettenähtud juhtudel.

(3) Töötaja vabastatakse haiguslehel ettenähtud ajaks tööst, kui tööandja asukohta (elukoha) järgne tööinspektor on tuvastanud, et tööandjalei ole võimalik töötingimusi ajutiselt kergendada või töötajat terviseseisundile vastavale tööle ajutiselt üle viia. Tööst vabastamise aja eest makstakse töötajale kohustusliku ravikindlustuse hüvitist ravikindlustuse seaduses ettenähtud korras.
[RT I 2002, 62, 377- jõust. 01.10.2002]

§ 63. Raseda töötingimuste ajutine kergendamine või ajutine üleviimine teisele tööle

(1) Rasedal on õigus nõuda arsti vormistatud haiguslehe alusel töötingimuste ajutist kergendamist või ajutist üleviimist teisele tööle. Töötajale hüvitatakse palgavahe ravikindlustuse seaduses ettenähtud korras.

(2) Kui tööandja asukohta (elukoha) järgne tööinspektor on tuvastanud, et tööandjalei ole võimalik raseda töötingimusi kergendada või teda kergemale tööle üle viia, vabastatakse ta haiguslehel näidatud ajaks tööst ja makstakse kohustusliku ravikindlustuse hüvitist ravikindlustuse seaduses ettenähtud korras.
[RT I 2002, 62, 377- jõust. 01.10.2002]

§ 64. Töölepingu tingimuste muutmine seoses tootmise või töö ümberkorraldamisega

(1) Tööandjal on õigus tootmise või töö ümberkorraldamisel muuta töötaja töötasustamise aluseid ja töörežiimi, teatades sellest töötajale kirjalikult ette vähemalt üks kuu.

(2) Muudatustega mittenoostumisel on töötajal õigus nõuda töölepingu lõpetamist (§ 82).

§ 65. Ajutine üleviimine teisele tööle tootmishädavajaduse korral

(1) Tootmishädavajadus on erakorralistest asjaoludest tingitud vajadus töötaja ajutiseks üleviimiseks teisele tööle.

(2) Tööandjal on õigus töötaja ajutiselt üle viia teisele tööle:

- 1) loodusõnnetuse või tootmisavarii ärahoidmiseks või nende tagajärgede kiireks kõrvaldamiseks;
- 2) õnnetusjuhtumi, tööseisaku, tööandja vara hävimise või riknemise ärahoidmiseks;
- 3) ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks käesoleva paragrahvi punktides 1 ja 2 ettenähtud juhtudel;
- 4) muudel erakorralistel juhtudel.

(3) Üleviimine teisele tööle käesoleva paragrahvi 2.lõikes nimetatud juhtudel on lubatud ükskõik millisele tööle samas asulas mitte kauemaks kui üheks kuuks, kui see töö ei ole vastunäidustatud töötaja tervisele ja ei too kaasa töötaja suuremat materiaalist vastutust.

(4) Teisel tööal makstakse töötajale tasu tehtud töö järgi, kuid mitte vähem keskmisest palgast endisel tööal.

§ 66. Ajutine üleviimine teisele tööle tööseisaku korral

(1) Tööseisak on töö seiskumine töö tegemiseks vajalike organisatsiooniliste või tehniliste tingimuste puudumise, vääramatu jõu või muude asjaolude tõttu.

(2) Tööseisaku ajaks on tööandjal õigus töötaja üle viia ükskõik millisele tööle samas asulas, kui see töö ei ole vastunäidustatud töötaja tervisele ja ei too kaasa töötaja suuremat materiaalist vastutust.

(3) Töötajale, kes ei ole süüdi tööseisaku tekkimises, makstakse teisel töö tasu töö järgi, kuid mitte vähem keskmisest palgast endisel töö, tingimusel, et ta täidab töonorme. Töonormide mittetäitmisel, kui see pole tingitud töötaja süüst, makstakse talle tasu vastavalt tööle, kuid mitte vähem tunnipalgamäärast endisel töö.

(4) Töötajale, kes on süüdi tööseisaku tekkimises, makstakse tasu töö järgi.

§ 67. Töötaja ajutine üleviimine teise ettevõttesse, asutusse või muusse organisatsiooni riigivalitsemis- või kohaliku omavalitsusorgani otsusel

(1) Tööandjal on õigus riigivalitsemisorgani otsuse alusel viia töötaja ajutiselt üle tööle teise ettevõttesse, asutusse või muusse organisatsiooni samas asulas või teise paikkonda loodusõnnetuse ennetamiseks, selle tagajärgede kiireks kõrvaldamiseks või haiguste leviku tõkestamiseks, kuid mitte kauemaks kui üheks kuuks.

(2) Tööandjal on käesoleva paragrahvi 1.lõikes nimetatud juhtudel kohaliku omavalitsusorgani otsuse alusel õigus samaks tähtjaks töötaja üle viia tööle teise ettevõttesse, asutusse või muusse organisatsiooni otsuse teinud omavalitsusorgani haldamisel oleva territooriumi piires.

(3) Üleviimine käesoleva paragrahvi 1. ja 2. lõikes nimetatud juhtudel on lubatud ükskõik millisele tööle, kui see ei ole vastunäidustatud töötaja tervisele ja ei too kaasa töötaja suuremat materiaalist vastutust.

(4) Käesoleva paragrahvi 1. ja 2. lõikes nimetatud juhtudel ei ole lubatud teise paikkonda üle viia rasedat, naist, kes kasvatab lapsinvaliidi või alla 16-aastast last, samuti alaealist.

(5) Käesoleva paragrahvi 1. ja 2. lõike alusel üle viidud töötajale makstakse tasu töö järgi, kuid mitte vähem keskmisest palgast endisel töö.

§ 68. Osalise töötaja rakendamine või osaliselt tasustatava puhkuse andmine töömahu või tellimuste ajutisel vähenemisel

(1) Töömahu või tellimuste ajutisel vähenemisel on tööandjal oma asukoha (elukoha) tööinspektori nõusolekul õigus kokkuleppel töötajaga kehtestada töötajale kuni kolmeks kuuks aastas osaline tööaeg või saata töötaja osaliselt tasustatavale puhkusele samaks tähtjaks. Tööinspektorilt nõusoleku taotlemisel esitab tööandja põhjenduse töö jätkamise võimaluste kohta ning töötajaid esindava organisatsiooni või isiku arvamuse.

(2) Osalise töötaja kehtestamisest või osaliselt tasustatavale puhkusele saatmisest on tööandja kohustatud teatama töötajale kirjalikult vähemalt kaks nädalat ette. Töökorralduse nimetatud muudatustega mittenõustumisel on töötajal õigus nõuda töölepingu lõpetamist § 82 alusel.

(3) Käesoleva paragrahvi alusel rakendatava osalise töötaja kestus ei või olla alla 60% töölepingus ettenähtud töötaja normaalkestusest ja osaliselt tasustatava puhkuse ajal makstav puhkusetasu ei või olla väiksem kui 60% miinimumpalgast.

(4) Tööandjal on keelatud töötajale ette teatada tema koondamisest ajal, mil talle on kehtestatud osaline tööaeg või ta on saadetud osaliselt tasustatavale puhkusele.

(5) Tööandjal on keelatud töötajale kehtestada osalist tööaega või saata teda osaliselt tasustatavale puhkusele ajal, mil talle on ette teatatud töölepingu lõpetamisest käesoleva seaduse § 86 punkti 3 alusel.

(6) Kui tööandja rakendab osalist tööaega või saadab töötaja osaliselt tasustatavale puhkusele ilma töötaja või tööinspektori nõusolekuta, siis on tööandja kohustatud töötajale maksma hüvitust saamata jäänud palga ulatuses.

§ 69. Vastutus töötingimuste seadusevastase muutmise ja tööandja seadusliku korralduse täitmata jätmise eest

(1) Kui tööandja seadusevastaselt viib töötaja üle teisele tööle või muudab muid töölepingu tingimusi, on töötajal õigus nõuda ennistamist endisele tööle, samuti muude kokkulepitud töötingimuste taastamist ning kuni nende seaduserikkumiste kõrvaldamiseni saamata jäänud töötasu maksmist.

(2) Kui töötaja jätab oma süü tõttu täitmata tööandja seadusliku korralduse teisele tööle üleviimise kohta, on ta kohustatud hüvitama tööandjale sellega tekitatud kahju, kuid mitte rohkem kui oma ühe kuu keskmise palga ulatuses.

§ 70. Töölepingu tingimuste muutmise vormistamine

Töölepingu tingimuste muutmine vormistatakse kirjalikult töölepingus. Muudatustele kirjutavad alla tööandja või tema esindaja ja töötaja.

5. peatükk TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE

1. jagu ÜLDSÄTTED

§ 71. Töölepingu lõppemise alused

Tööleping lõpeb:

- 1) poolte kokkuleppel (§ 76);
- 2) tähtaja möödumisel (§ 77);
- 3) töötaja algatusel (§-d 79, 80, 82 ja 85);
- 4) tööandja algatusel (§ 86);
- 5) kolmandate isikute nõudmisel (§ 110);
- 6) pooltest sõltumatutel asjaoludel (§-d 111-116).

§ 72. Töölepingu lõpetamisest etteteatamine

(1) Tööandja ja töötaja on kohustatud töölepingu lõpetamisest teineteisele ette teatama kirjalikult (§-d 77, 79, 80, 82, 85 ja 87). Soov lõpetada tööleping peab olema väljendatud tingimusteta.

(2) Töölepingu lõpetamiseks esitatud kirjalikust teatisest võib loobuda teise poole nõusolekul.

§ 73. Töölepingu lõpetamise vormistamine

(1) Tööandja teeb töölepingu lõpetamise kohta lepingusse kande, milles näidatakse lepingu lõpetamise aluse formuleering viitega seaduse paragrahvile, lõikele ja punktile, samuti töölepingu lõpetamise päev, töötajale või tööandjale hüvituse maksmine ja lepingu järgi saadu tagastamine.

(2) Töölepingu lõpetamise päevaks on töötaja tööloleku viimane päev, kui käesolev seadus ei näe ette teisiti.

(3) Kui töötaja on enne töölepingu lõpetamist lahkunud töölt omavoliliselt, siis lõpetab tööandja töötajaga töölepingu päevast, mis järgnes päevale, mil töötaja töölt omavoliliselt lahkus.

§ 74. Kande tegemine tööraamatusse ja lõpparve maksmine

(1) Tööandja teeb töölepingu lõpetamise kohta töötaja tööraamatusse kande, milles näidatakse töölepingu lõpetamise päev. Töölepingu lõpetamise aluse formuleeringu viitega seaduse paragrahvile, lõikele ja punktile kannab tööandja töötaja tööraamatusse töötaja nõudel.

(2) Tööandja on kohustatud andma töötajale tööraamatu ja maksuma lõpparve töölepingu lõpetamise päeval. Kui töötaja töölepingu lõpetamise päeval tööraamatu või lõpparvet vastu ei võtnud, on tööandja kohustatud andma töötajale tööraamatu nõude esitamise päeval ja maksuma lõpparve viie kalendripäeva jooksul, arvates nõude esitamisele järgnenud päevast.

§ 75. Töölepingu lõpetamise registreerimine

Tööandja - füüsiline isik - registreerib töölepingu lõpetamise oma elukoha tööinspektori juures ühe nädala jooksul, arvates töölepingu lõpetamise päevale järgnevast päevast.

2. jagu

TÖÖLEPINGU LÕPETAMINE POOLTE KOKKULEPPEL JA TÄHTAJA MÖÖDUMISEL

§ 76. Töölepingu lõpetamine poolte kokkuleppel

Poolte kokkuleppel võib töölepingu lõpetada igal ajal, kui üks pooltest esitab vastavasisulise kirjaliku taotluse ja teine pool annab lepingu lõpetamiseks kirjaliku nõusoleku.

§ 77. Töölepingu lõpetamine tähtaja möödumisel

(1) Tööandja võib lõpetada töölepingu tähtaja möödumise tõttu, teatades töötajale töölepingu lõpetamisest kirjalikult:

- 1) vähemalt kaks nädalat enne tähtaja möödumist, kui lepingutähtaeg ületab ühte aastat;
- 2) vähemalt viis kalendripäeva enne tähtaja möödumist, kui lepingutähtaeg ei ületa ühte aastat.

(2) Käesoleva paragrahvi 1.lõikes ettenähtud tähtaegu ei kohaldata töölepingu lõpetamisel töötajaga, kes on tööle võetud äraoleva töötaja asendamiseks.

(3) Tööandja, kes ei järginud käesoleva paragrahvi 1. lõikes ettenähtud etteteatamistähtaegu, on kohustatud maksma töötajale hüvituseks keskmist päevapalka etteteatamistähtajast puudu jääva iga tööpäeva eest.

(4) Töötaja võib lõpetada töölepingu tähtaja möödumise tõttu, teatades tööandjale töölepingu lõpetamisest vähemalt viis kalendripäeva enne lepingutähtaja möödumist. Kui töötaja töölepingu lõpetamisest tööandjat ei hoiatanud ja jääb lepingutähtaja viimasele päevale vahetult järgneval tööpäeval töölt ära, peab tööandja andma töötajale tööraamatu ja maksma lõpparve hiljemalt viie kalendripäeva jooksul, arvates päevast, mis järgnes päevale, mil töötaja mainitud nõude esitas.

78. Määratud ajaks sõlmitud töölepingu muutumine määramata ajaks sõlmitud töölepinguks

Kui kumbki pooltest ei nõua määratud ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamist §-s 77 ettenähtud korras või ei sõlmita uut töölepingut ja töösuhted jätkuvad ka pärast lepingutähtaja möödumist, muutub määratud ajaks sõlmitud tööleping määramata ajaks sõlmitud töölepinguks.

3. jagu TÖÖLEPINGU LÕPETAMINE TÖÖTAJA ALGATUSEL

§ 79. Määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamine töötaja algatusel

(1) Määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamisest teatab töötaja tööandjale vähemalt üks kuu ette. Katseaja kestel on töötajal õigus tööleping lõpetada, teatades sellest tööandjale kolm kalendripäeva ette.

(2) Kui määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamise põhjuseks on töö jätkamist takistav haigus, invaliidsus, haige või invaliidistunud perekonnaliikme hooldamise vajadus või õppima asumine, teatab töötaja lepingu lõpetamisest tööandjale vähemalt viis kalendripäeva ette. Samas korras võib töölepingu lõpetada ka naine, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

§ 80. Määratud ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamine töötaja algatusel

(1) Määratud ajaks sõlmitud töölepingu (§ 27 2. lõige, punktid 1-4 ja 6) ennetähtaegselt lõpetamisest teatab töötaja tööandjale ette vähemalt:

- 1) kaks nädalat, kui lepingu tähtaeg ületab ühte aastat;
- 2) viis kalendripäeva, kui lepingu tähtaeg ei ületa ühte aastat;
- 3) viis kalendripäeva, kui lepingu lõpetamise põhjuseks on töö jätkamist takistav haigus, invaliidsus, haige või invaliidistunud perekonnaliikme hooldamise vajadus või õppima asumine. Samas korras võib töölepingu lõpetada ka naine, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

(2) Kui määratud ajaks sõlmitud erisoodustustega töölepingu (§ 27 2. lõike punkt 5) ennetähtaegse lõpetamise põhjuseks on töö jätkamist takistav haigus, invaliidsus või invaliidistunud perekonnaliikme hooldamise vajadus, teatab töötaja tööandjale lepingu lõpetamisest vähemalt viis kalendripäeva ette. Muudel põhjustel niisugust töölepingut töötaja algatusel ei lõpetata.

§ 81. Töölepingu lõpetamise põhjuse tõendamine

Töölepingu lõpetamiseks § 79 2.lõikes ning § 80 1.lõike punktis 3 ja 2.lõikes ettenähtud alustel esitab töötaja tööandjale kirjaliku tõendi lepingu lõpetamise põhjuse kohta.

§ 82. Töölepingu lõpetamine tööandja poolse lepingutingimuste rikkumise või tootmis- või töökorralduses tehtud muudatuste tõttu

(1) Töötaja teatab nii määramata kui määratud ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamisest tööandjale vähemalt viis kalendripäeva ette, kui lepingu lõpetamise põhjuseks on tööandja poolne lepingu tingimuste täitmata jätmine, mittenõuetekohane täitmine või muudatused tootmis- või töökorralduses. Nendel juhtudel (§-d 64 ja 68) lõpetatakse tööleping niisuguste muudatuste rakendamise päevast.

(2) Määramata ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamisel käesoleva paragrahvi 1.lõike alusel maksab tööandja töötajale hüvitusena tema kahe kuu keskmise palga. Määratud ajaks sõlmitud töölepingu lõpetamisel samal alusel maksab tööandja töötajale tema keskmise palga lepingu tähtaja möödumiseni, kuid mitte üle kahe kuu.

§ 83. Etteteatamistähtaja möödumise tagajärjed

(1) Etteteatamistähtaja möödumisel võib töötaja lahkuda töölt ning tööandja on kohustatud andma talle tööraamatu ja lõpparve, välja arvatud § 80 2.lõikes ettenähtud juhtudel.

(2) § 80 2.lõikes ettenähtud juhtudel võib töötaja töölt lahkuda pärast töölepingu lõpetamise vormistamist. Poolte vaidluse korral lahkumise põhjuse üle lahendab küsimuse töövaidlusorgan.

(3) Töösuhete jätkumisel pärast etteteatamistähtaja möödumist ei või pooled varem esitatud avalduse alusel töölepingut ühepoolselt lõpetada.

§ 84. Enne etteteatamistähtaja möödumist töölepingu lõpetamise tagajärjed

(1) Tööandja, kes vabastab töötaja tema kirjaliku nõusolekuta enne etteteatamistähtaja möödumist, on kohustatud maksma töötajale hüvitusena keskmise päevapalga etteteatamistähtajast puudu jääva iga tööpäeva eest.

(2) Tööandjal on õigus nõuda enne etteteatamistähtaja möödumist omavoliliselt lahkunud töötajalt hüvitusena keskmist päevapalka etteteatamistähtajast puudu jääva iga tööpäeva eest.

§ 85. Töölepingu lõpetamine töötaja asumisel valitavale ametikohale

(1) Töötaja asumisel ametikohale, mis täidetakse valimise või nimetamise teel, lõpetatakse tööleping töötaja avalduse alusel hiljemalt mainitud ametikohale asumise päevale vahetult eelnevast päevast.

(2) Töötaja valimisel Riigikogu või Euroopa Parlamendi liikmeks lõpetatakse tööleping töötaja avalduse alusel tema volituste tekkimise päevast.

[RT I 2003, 4, 22- jõust. 23.01.2003]

4. jagu TÖÖLEPINGU LÕPETAMINE TÖÖANDJA ALGATUSEL

§ 86. Tööandja algatusel töölepingu lõpetamise alused

Tööandja võib lõpetada määramata kui ka määratud ajaks sõlmitud töölepingu enne lepingutähtaja möödumist:

- 1) ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimisel;
- 2) tööandja pankroti väljakuulutamisel;
- 3) töötajate koondamisel;
- 4) töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle tööoskuse või tervise tõttu;
- 5) katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu;
- 6) töötajapoolsel töökohustuste rikkumisel;
- 7) töötaja suhtes usalduse kaotamisel;
- 8) töötaja vääritud teo tõttu;
- 9) töötaja pikaajalise töövõimetuse tõttu;
- 10) töötaja vanuse tõttu;
- 11) põhikohaga töötaja töölevõtmisel;
- 12) töötaja korruptiivse teo tõttu.

§ 87. Töötajale töölepingu lõpetamisest etteteatamine ja põhjendamine

(1) Töölepingu lõpetamisest on tööandja kohustatud töötajale kirjalikult ette teatama:

- 1) ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimisel - mitte vähem kui kaks kuud;
- 2) [Kehtetu]

- 3) töötajate koondamisel: töötajale, kellel on pidevat tööstaaži selle tööandja juures alla viie aasta - mitte vähem kui kaks kuud;
5-10 aastat - mitte vähem kui kolm kuud;
üle 10 aasta - mitte vähem kui neli kuud;
- 4) töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle - mitte vähem kui üks kuu;
- 5) pikaajalise töövõimetuse korral - mitte vähem kui kaks nädalat;
- 6) vanuse puhul töötajale, kellel on pidevat tööstaaži selle tööandja juures alla 10 aasta - kaks kuud; üle 10 aasta - kolm kuud.

(1¹) Kirjalikus teates töölepingu lõpetamise kohta on tööandja kohustatud põhjendama töölepingu lõpetamise vajadust.

(2) Käesoleva paragrahvi 1. ja 5. lõikes ettenähtud tähtaegade mittejärgimisel on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitust keskmise päevapalga ulatuses iga tööpäeva eest, mille võrra töölepingu lõpetamisest vähem ette teatati. Mainitud hüvituse maksmine ei vabasta tööandjat kohustusest maksta töötajale § 90 1.lõikes ettenähtud hüvitust.

(3) Töölepingu lõpetamisel käesoleva paragrahvi 1. lõikes nimetatud alustel on tööandja kohustatud sellest kirjalikult ette teatama ka töötajat esindavale organisatsioonile või isikule samas lõikes näidatud tähtjal (välja arvatud 1.lõike punkt 6) ja esitama lepingu lõpetamise põhjuse ning tegema teatavaks abinõud, mis ta on tarvitusele võtnud töötaja edaspidiseks tööga kindlustamiseks.

(4) Tööandja pankroti väljakuulutamisel on lubatud tööleping lõpetada töötajale ette teatamata.

(5) Töölepingu lõpetamisel töötajate esindajaga on tööandja kohustatud talle kirjalikult ette teatama käesoleva paragrahvi 1. lõike punktides 3 ja 4 ettenähtud tähtaegadest üks kuu varem.

§ 88. Tööhõiveametile töölepingu lõpetamisest teatamine

Töölepingu lõpetamisel ettevõtte, asutuse või organisatsiooni likvideerimise või töötajate koondamise tõttu on tööandja kohustatud esitama andmed vabanevate töötajate kohta töötaja elukohajärgsele tööhõiveametile hiljemalt järgmisel päeval, kui ta on teatanud töötajale töölepingu lõpetamisest. Kui tööleping lõpetatakse töötajatega tööandaja pankroti väljakuulutamisel, esitab tööandja töötajate kohta andmed tööhõiveametile töölepingu lõpetamisele järgneval päeval.

§ 89. [Kehtetu - RT I 2002, 111, 663- jõust. 01.01.2003]

§ 89¹. Töölepingute kollektiivne lõpetamine

Töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks loetakse tööandja algatusel töölepingute lõpetamist, millega lõpetatakse töölepingud juriidilise isiku lõpetamise, füüsilisest isikust tööandja töö lõppemise või töötajate koondamise tõttu 30 päeva jooksul, kui tööleping lõpetatakse vähemalt:

- 1) 5 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd kuni 19 töötajale;
- 2) 10 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd 20–99 töötajale;
- 3) 10%-ga töötajatest tööandja juures, kes annab tööd 100–299 töötajale;
- 4) 30 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd vähemalt 300 töötajale.

[RT I 2002, 111, 663- jõust. 01.01.2003]

§ 89². Töötajate esindajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivse lõpetamise korral

(1) Enne töölepingute kollektiivset lõpetamist peab tööandja konsulteerima töötajate esindajatega sihiga jõuda kokkuleppele küsimustes, kuidas töölepingute lõpetamisi vältida või nende arvu vähendada ja lõpetamiste tagajärgi leevendada ning kuidas toetada vabanevate töötajate tööotsinguid ja ümber- või täiendusõpet.

(2) Tööandja peab andma töötajate esindajatele või nende puudumisel asjaomastele töötajatele õigeaegselt kogu vajaliku teabe kavandatava töölepingute kollektiivse lõpetamise kohta. Tööandja on kohustatud kirjalikult teatama järgmised asjaolud:

- 1) töölepingute kollektiivse lõpetamise põhjused;
- 2) töötajad, kellega kavatsetakse töölepingud lõpetada (nimed, arv ja valikukriteeriumid);
- 3) töötajate arv ettevõttes;
- 4) ajavahemik, mille jooksul kavatsetakse töölepingud lõpetada;
- 5) töötajatele hüvitise arvutamise ja maksmise alused.

(3) Konsultatsioonide käigus on töötajate esindajatel õigus kohtuda tööandja esindajatega ning esitada töölepingute lõpetamiste kohta omapoolseid kirjalikke ettepanekuid ja arvamusi vähemalt 15 päeva jooksul lõikes 2 nimetatud teatise esitamisest, kui eilepitakokku pikemas ajas. Ettepanekutega mittenoustumist on tööandja kohustatud põhjendama.

§ 89³. Töölepingu lõpetamine töölepingute kollektiivse lõpetamise korral

(1) Tööandja peab kavandatavaks töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks taotlema tööandja asu- või elukohajärgse tööinspektsiooni kooskõlastust, esitades taotluse, kus märgitakse järgmised andmed:

- 1) töölepingute kollektiivse lõpetamise põhjused;
- 2) töötajad, kellega kavatakse töölepingud lõpetada (nimed ja arv);
- 3) töötajate arv ettevõttes;
- 4) ajavahemik, mille jooksul kavatakse töölepingud lõpetada;
- 5) töötajate esindajatega toimunud konsultatsiooni tulemused.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud taotluse koopia edastatakse töötajate esindajatele, kellel on õigus esitada tööinspektsioonile asjassepuutuvaid märkusi.

(3) Kui juriidilisest isikust tööandja tegevus lõpetatakse kohtuotsuse alusel, peab tööandja kavandatavast kollektiivsest töölepingute lõpetamisest teavitama tööinspektsiooni viimase nõudmisel.

(4) Tööinspektsioon kooskõlastab töölepingute kollektiivse lõpetamise, kui tööandja on järginud käesolevas seaduses selleks sätestatud nõudeid. Kooskõlastuse andmisest keeldumise korral peab tööinspektsioon seda kirjalikult põhjendama.

(5) Töölepingute kollektiivse lõpetamise raames võib tööandja alustada töötajatega töölepingute lõpetamisi mitte varem kui 30 päeva möödumisel tööinspektsioonilt kooskõlastuse saamise päevast arvates.

(6) Töötajate esindaja võib lõikes 5 sätestatud tähtaega kuni 30 päeva võrra pikendada, kui töölepingute lõpetamisega seonduvaid probleeme ei suudeta õigeaegselt lahendada.

[RT I 2002, 111, 663- jõust. 01.01.2003]

§ 90. Hüvituse maksmine töötajale

(1) Tööandja on kohustatud maksma töötajale töölepingu lõpetamisel hüvitust:

1) ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimise (§ 86 punkt 1), töötajate koondamise (§ 86 punkt 3) ja vanuse (§ 86 punkt 10) tõttu:

- a) töötajale, kellel on pidevat tööstaaži selle tööandja juures kuni 5 aastat - kahe kuu keskmise palga ulatuses;
 - b) töötajale, kellel on pidevat tööstaaži selle tööandja juures 5 - 10 aastat - kolme kuu keskmise palga ulatuses;
 - c) töötajale, kellel on pidevat tööstaaži selle tööandja juures üle 10 aasta - nelja kuu keskmise palga ulatuses;
- 2) töötaja mittevastavuse tõttu (§ 86 punkt 4) - töötaja ühe kuu keskmise palga ulatuses.

(2) Töölepingu lõpetamisel pankroti väljakuulutamise tõttu või tööandja pankrotimenetluse raugemisel pankrotiseaduse (RT 1992, 31, 403; RT I 1997, 18, 302; 1998, 2, 46; 36/37, 552; 1999, 10, 155; 2000, 13, 93; 54, 353; 2001, 56, 336; 82, 488; 93, 565; 2002, 44, 284) § 15 lõike 1 punkti 2 alusel maksab töötajale hüvitust Eesti Töötukassa lõikes 1 nimetatud ulatuses, kuid mitte üle töötuskindlustuse seaduses sätestatud ulatuse.

(3) Töölepingu lõpetamisel muudel §-s 86 ettenähtud alustel töötajale hüvitust ei maksta.

[RT I 2002, 111, 663- jõust. 01.01.2003]

§ 91. Keeld lõpetada töölepingut tööandja algatusel

(1) Töölepingu lõpetamine tööandja algatusel ei ole lubatud:

- 1) töötaja ajutise töövõimetuse ajal (välja arvatud § 86 punkt 9);
- 2) töötaja puhkusel (sealhulgas lapsehooldus- ja palgata puhkusel) viibimise ajal ning perioodil, mille kestel töötajale oli kehtestatud osaline tööaeg või ta oli saadetud osaliselt tasustatavale puhkusele § 68 1.lõikes ettenähtud korras;
- 3) seadusliku streigi ajal, kui töötaja osaleb selles streigis seadusega ettenähtud korras;
- 4) ajal, mil töötaja täidab talle riigi- või kohaliku omavalitsusorgani poolt pandud ülesandeid või esindab seaduse või kollektiivlepinguga ettenähtud korras töötajaid.

(2) Käesoleva paragrahvi 1.lõiget ei kohaldata töölepingu lõpetamisel ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimise ja tööandja pankroti väljakuulutamise tõttu.

§ 92. Töölepingu lõpetamine raseda või isikuga, kes kasvatab alla kolmeaastast last

(1) Tööandjal on keelatud lõpetada tööleping raseda või isikuga, kes kasvatab alla kolmeaastast last, välja arvatud § 86 punktides 1-2, 5-8 ja 11 ettenähtud alusel.

(2) Töölepingu lõpetamine käesoleva paragrahvi 1.lõikes mainitud töötajatega § 86 punktides 1-2 ja 5-8 ettenähtud alustel on lubatud üksnes tööandja asukoha (elukoha) tööinspektori nõusolekul.

§ 93. Töölepingu lõpetamine alaealisega

Tööandjal on õigus lõpetada alaealisega tööleping §-s 86 ettenähtud alustel, välja arvatud § 86 punkt 5. Töölepingu lõpetamine § 86 punktides 3-4 ettenähtud alustel on lubatud üksnes tööandja asukoha (elukoha) tööinspektori nõusolekul.

§ 94. Töölepingu lõpetamine töötajate esindajatega

(1) Töölepingu lõpetamine tööandja algatusel töötajaga, kes on valitud tööandja juures töötajaid esindavasse organisatsiooni, samuti töötajaid esindava isikuga, on lubatud töötaja volituste ajal ja ühe aasta jooksul pärast volituste lõpetamist, välja arvatud § 86 punktides 1, 9 ja 11 ettenähtud alused, üksnes tööandja asukoha (elukoha) tööinspektori nõusolekul.

(2) Tööinspektor peab tööandjale kirjalikult põhjendama töötajate esindajaga töölepingu lõpetamiseks nõusoleku andmist või sellest keeldumist. Enne vastava otsuse tegemist peab tööinspektor pöörduma kirjalikult töötajaid esindava organisatsiooni poole arvamuse saamiseks töötajate esindajaga töölepingu lõpetamise kohta, kui töötajate esindaja on töötajaid esindava organisatsiooni poolt valitud. Töötajaid esindav organisatsioon annab oma kirjaliku arvamuse ühe nädala jooksul, arvates pöördumise päevast.

(3) Keelatud on töötajate esindajaga töölepingu lõpetamine tulenevalt tema seaduslikust tegevusest töötajate huvide esindamisel.

(4) Tööinspektori ebaseadusliku tegevuse peale saab esitada kaebuse halduskohtule.

§ 95. [Kehtetu - RT I 2001, 17, 78- jõust. 01.01.2002, osaliselt 1. 09. 2002]

§ 96. Erisoodustuste korras saadu tagastamine töölepingu lõpetamisel

Määratud ajaks sõlmitud töölepingu (§ 27 2.lõike punkt 5) lõpetamisel § 86 punktides 4-8 ja §-s 112 ettenähtud alustel, samuti niisuguse lepingu lõpetamisel §-s 113 ettenähtud alusel töötaja süül, on tööandjal õigus nõuda töötajalt töölepingu alusel saadud erisoodustuste (tööandja poolt makstud stipendium ja kantud muud õppekulud, õppeajaks säilitatud töötasu jms.) tagastamist.

§ 97. Töölepingu lõpetamine ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimisel või tööandja pankroti väljakuulutamisel

(1) Tööandjal on õigus lõpetada töötajatega tööleping § 86 punktis 1 ettenähtud alustel, kui ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni tegevus lõpetatakse täielikult ning selle baasil ei moodustata uut ettevõtet, asutust või muud organisatsiooni.

(2) Tööandja pankroti väljakuulutamisel on pankrotihalduril õigus lõpetada tööleping töötajatega § 86 punktis 2 ettenähtud alusel pärast pankrotiotsuse tegemist.

§ 98. Töölepingu lõpetamine töötajate koondamisel

(1) Tööandjal on õigus lõpetada tööleping § 86 punktis 3 ettenähtud alusel töömahu vähenemisel, tootmise või töö ümberkorraldamisel, varem töötanud töötaja tööle ennistamisel ja muudel juhtudel, mis tingivad töö lõppemise.

(2) Enne töölepingu lõpetamist koondamise tõttu on tööandja kohustatud pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd.

(3) Tööandja on kohustatud koondamise tõttu vabanenud töötaja tema soovil tööle tagasi võtma kuue kuu jooksul, kui tööandjal tekib vabu töökohti.

§ 99. Töölejäamise eelisõigus koondamisel

(1) Töölepingu lõpetamisel koondamise tõttu on töölejäamise eelisõigus eelkõige töötajate esindajal, seejärel töötajatel, kes töötavad selle tööandja juures pühikohaga.

(2) Pühikohaga töötavatest isikutest eelistatakse neid, kel on paremad tööalased näitajad.

(3) Võrdsete tööalaste näitajate korral eelistatakse töötajaid, kes on selle tööandja süül saanud kutsehaiguse või töövigastuse; kes on kauem töötanud selle tööandja juures; kellel on ülalpeetavaid; kes täiendavad oma kutseoskusi ja teadmisi eriharidust andvas õppeasutuses.

§ 100. Töölepingu lõpetamine ettevõtte, asutuse või organisatsiooni reorganiseerimisel, sealhulgas tema struktuuriüksuse likvideerimisel

(1) Tööandjal on õigus ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni reorganiseerimisel lõpetada töölepingu § 86 punktis 3 ettenähtud alusel, kui reorganiseerimisega kaasneb töötajate koondamine.

(2) Tööandjal on õigus ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni tööandja õigusteta struktuuriüksuse likvideerimisel lõpetada seal töötavate töötajatega tööleping § 86 punktis 3 ettenähtud alusel, kui neile ei ole võimalik pakkuda tööd teises struktuuriüksuses või nad on keeldunud pakutud tööst.

§ 101. Töölepingu lõpetamine töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle tööoskuse või tervise tõttu

(1) Tööandjal on õigus lõpetada tööleping § 86 punktis 4 ettenähtud alusel, kui töötaja ei tule toime oma tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või tervise tõttu. Tööandja võib töölepingu samal alusel lõpetada ka siis, kui:

- 1) töötajal puudus dokument, mille olemasolu on vastavale tööle lubamise kohustuslik eeltingimus;
- 2) töötaja ei vasta oma tööle või ametikohale ebapiisava keele- või suhtlemisoskuse tõttu;
- 3) töötaja ei täienda erialaseid teadmisi (sealhulgas riigikeele ja võõrkeelte oskust), kui see on tööks vajalik ja tööandja on talle selleks tingimused loonud vastavalt kokkulepitud korrale.

(2) Töötaja tervise halvenemine võib olla töölepingu lõpetamise põhjuseks, kui see on püsiva iseloomuga ja takistab senise töö jätkamist või välistab senise töö jätkamise.

(3) Töötaja kutseoskuse vastavust täidetavale ametikohale või tehtavale tööle hindab tööandja. Töötaja tervise vastavus määratakse kindlaks arsti otsusega.

(4) Tööandja võib lõpetada § 86 punktis 4 ettenähtud alusel töölepingu, kui töötajale ei ole võimalik pakkuda teist tööd või kui töötaja on keeldunud pakutud tööst.

§ 102. Töölepingu lõpetamine katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu

(1) Tööandjal on õigus lõpetada § 86 punktis 5 ettenähtud alusel tööleping, kui katseaja tulemused osutuvad ebarahuldavaks. Katseaja tulemusi hindab tööandja.

(2) Tööandja võib töölepingu lõpetada katseaja kestel (kaasa arvatud katseaja viimane päev).

§ 103. Töölepingu lõpetamine töötajapoolsete rikkumiste tõttu või korruptiivse teo toimepanemisel

(1) Tööandjal on õigus lõpetada § 86 punktis 6 ettenähtud alusel tööleping, kui süütegude häiris tööd ja töötajal on distsiplinaarkaristus, mis ei ole kustunud.

(2) Tööandja võib töölepingu lõpetada ka töötaja esmakordse jämeda rikkumiste tõttu.

(3) Tööandjal on õigus lõpetada tööleping käesoleva seaduse § 86 punktis 12 ettenähtud alusel iga töötajaga, kes paneb toime korruptiivse teo.

§ 104. Töölepingu lõpetamine töötaja suhtes usalduse kaotamisel

(1) Tööandjal on õigus lõpetada tööleping § 86 punktis 7 ettenähtud alusel iga töötajaga, kelle suhtes tööandja on kaotanud usalduse.

(2) Töölepingu võib lõpetada, kui töötaja on:

- 1) põhjutanud tööandja vara puudujäägi, rikkumise, hävimise, kaotsimineku või riisumise, samuti kui ta on töökohal varastanud kaastöötaja vara;
- 2) seadnud ohtu tööandja vara säilimisele;
- 3) põhjutanud tarbijate, klientide või äripartnerite usaldamatuse tööandja vastu;
- 4)-7) [Kehtetud]

§ 105. Töölepingu lõpetamine vääritud teo eest

(1) Tööandjal on õigus lõpetada tööleping § 86 punktis 8 ettenähtud alusel pedagoogide, alaealiste juhendajate ja muude töötajatega, kelle tööülesandeks on noori õpetada või kasvatada, samuti riigi ja kohaliku omavalitsuse ametiasutuste abiteenistujatega.

(2) Vääritud teo on tegu, mis on vastuolus üldtunnustatud kõlblusnormidega või diskrediteerib töötajat või tööandjat. Vääritud teo on töölepingu lõpetamise aluseks ka siis, kui see pandi toime väljaspool töökohustuste täitmist.

§ 106. Töölepingu lõpetamine töötaja süütegude tõttu

Töölepingu lõpetamisel § 86 punktides 6-8 ettenähtud alusel on tööandja kohustatud järgima distsiplinaarkaristuste määramiseks seadusega kehtestatud korda. Tööandja ei ole kohustatud töölepingu lõpetamisest töötaja süütegude tõttu ette teatama ega hüvitust maksma.

§ 107. Töölepingu lõpetamine pikaajalise töövõimetuse tõttu

(1) Tööandjal on õigus lõpetada tööleping § 86 punktis 9 ettenähtud alusel töötaja töövõimetuse ajal:
1) kui töötaja on töövõimetuse tõttu töölt puudunud üle nelja kuu järjest, tuberkuloosi haigestumise tõttu üle kaheksa kuu järjest;
2) kui töötaja on töövõimetuse tõttu töölt puudunud üle viie kuu kalendriaasta jooksul, tuberkuloosi haigestumise tõttu üle kaheksa kuu kalendriaasta jooksul.

(2) Töövigastuse tõttu ajutiselt töövõimetuks jäänule säilitab tööandja töökoha tema tervenemiseni või invaliidsuse kindlaksmääramiseni.

(3) Töölepingu lõpetamisel töötaja töövõimetuse ajal on töölepingu lõpetamise päevaks töölepingusse kande tegemise päev.

§ 108. Töölepingu lõpetamine töötaja vanuse tõttu

Tööandjal on õigus lõpetada tööleping § 86 punktis 10 ettenähtud alusel, kui töötaja on saanud 65 aastaseks ja tal on õigus täisvanaduspensionile.

§ 109. [Kehtetu - RT I 2001, 17, 78- jõust. 01.01.2002, osaliselt 1. 09. 2002]

5. jagu TÖÖLEPINGU LÕPETAMINE KOLMANDATE ISIKUTE NÕUDMISEL

§ 110. Töölepingu lõpetamine alaealisega kolmandate isikute nõudmisel

(1) Alaealise vanem, eestkostja, hooldaja või tööandja asukoha (elukoha) tööinspektor võivad nõuda alaealisega sõlmitud töölepingu lõpetamist, kui töötamine ohustab alaealise tervist, kõlblust või hariduse omandamist.

(2) Käesoleva paragrahvi 1.lõikes ettenähtud alusel lõpetab tööandja töölepingu vastava kirjaliku nõude esitamise päevale järgnevast päevast.

(3) Tööandja on kohustatud maksma alaealisele töölepingu lõpetamisel hüvitust tema ühe kuu keskmise palga ulatuses.

6. jagu TÖÖLEPINGU LÕPETAMINE POOLTEST SÕLTUMATUTEL ASJAOLUDEL

§ 111. [Kehtetu - RT I 2002, 110, 656- jõust. 01.03.2003]

§ 112. Töölepingu lõpetamine süüdimõistva kohtuotsuse jõustumisel

(1) Tööleping lõpetatakse süüdimõistva kohtuotsuse jõustumisel, millega töötajale mõisteti kriminaalkaristus, mis teeb võimatuks senise töö jätkamise.

(2) Töötaja vahi alla võtmisel lõpetatakse tööleping pärast süüdimõistva kohtuotsuse jõustumist vahi alla võtmise päevast arvates.

§ 113. Töölepingu lõpetamine töölevõtmise eeskirjade rikkumisel

(1) Tööleping lõpetatakse töölevõtmise eeskirjade rikkumise tõttu, kui leping sõlmiti §-de 32, 35 või 36 rikkumisega.

(2) Kui tööleping sõlmiti töölevõtmise eeskirjade rikkumisega tööandja süül, on tööandja kohustatud pakkuma töötajale teist tööd.

(3) Tööandja süül töölevõtmise eeskirjade rikkumisega sõlmitud töölepingu lõpetamisel on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitust tema kolme kuu keskmise palga ulatuses.

(4) Kui tööleping sõlmiti töölevõtmise eeskirjade rikkumisega töötaja poolt teadlikult ebaõigete andmete esitamise tagajärjel, on töötaja kohustatud maksma tööandjale hüvitust oma ühe kuu keskmise palga ulatuses.

§ 114. Töölepingu lõpetamine lähedase sugulase või hõimlasega

(1) Tööleping lõpetatakse ühega lähedases suguluses või hõimluses olevatest töötajatest (§ 32), kes töötavad ühes ja samas riiklikus või munitsipaalteenistuses, asutuses või muus organisatsioonis üksteise vahetus alluvuses oleval või teise poolt vahetult kontrollitaval ametikohal, kui selline töötamine pole lubatud seaduse või vabariigi valitsuse määrusega.

(2) Töölepingu lõpetamisel käesoleva paragrahvi 1.lõikes ettenähtud alusel pakub tööandja võimalusel töötajale teist tööd.

§ 115. Töölepingu lõpetamine töötaja surma tõttu

Töötaja surma korral lõpetab tööandja töölepingu töötaja surmapäevast arvates.

§ 116. Töölepingu lõpetamine tööandja surma tõttu

Tööandja surm ei lõpeta töölepingu kehtivust, välja arvatud, kui töötaja oli tööle võetud tööandja isiklikuks teenindamiseks. Sel juhul lõpetavad töölepingu tööandja pärijad või tööandja asukohta (elukoha) järgne tööinspektor. Tööleping lõpetatakse tööandja surmapäevast arvates.

7. jagu

POOLTE VASTUTUS TÖÖLEPINGU EBASEADUSLIKUL LÕPETAMISEL

§ 117. Tööandja vastutus töölepingu ebaseaduslikul lõpetamisel

(1) Töölepingu ebaseaduslikul lõpetamisel tööandja poolt on töötajal õigus nõuda enda tööle ennistamist, töölepingu lõpetamise aluse formuleeringu muutmist ja sunnitud töölt puudumise aja eest keskmise palga maksmist.

(2) Kui töötaja loobub tööle ennistamisest, on tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitust kuni töötaja kuue kuu keskmise palga ulatuses.

(3) Kui töötajate esindaja loobub tööle ennistamisest, on tööandja kohustatud maksma hüvitust tema kuue kuu keskmise palga ulatuses.

§ 118. Töötaja vastutus omavoliliselt töölt lahkumisel

(1) Kui töötaja lahkub töölt omavoliliselt töölepingu lõpetamise kohta avaldust esitamata (§-d 79 ja 80), on tööandjal õigus nõuda töötajalt hüvitust kuni tema ühe kuu keskmise palga ulatuses.

(2) Kui töötaja, kes oli sõlminud määratud ajaks erisoodustustega töölepingu (§ 27 2.lõike punkt 5), lahkub töölt omavoliliselt, on tööandjal õigus nõuda töötajalt lisaks töölepingu alusel saadu tagastamisele (§ 96) hüvitust kuni tema kolme kuu keskmise palga ulatuses.

§ 119. Vastutus tööraamatu ja lõpparve kinnipidamise eest

(1) Tööraamatu kinnipidamisel on tööandja kohustatud maksma töötajale keskmist palka iga tööraamatu kätteandmisega viivitatud päeva eest kuni tööraamatu kätteandmiseni.

(2) Lõpparve kinnipidamisel on tööandja kohustatud maksma töötajale keskmist palka iga lõpparve väljamaksmisega viivitamise päeva eest, kuid mitte üle töötaja ühe kuu keskmise palga.

6. peatükk

TÖÖLEPINGU TÜHISTAMINE JA KEHTETUKS TUNNISTAMINE

1. jagu

TÖÖLEPINGU TÜHISTAMINE

§ 120. Töölepingu tühistamise alused

Töölepingu võib enne tööle asumist tühistada poolte kokkuleppel, samuti töötaja või tööandja algatusel.

§ 121. Töölepingu tühistamine poolte kokkuleppel

- (1) Poolte kokkuleppel võib töölepingu tühistada mis tahes põhjusel.
- (2) Tööandjalt lepingu järgi saadu tagastamine otsustatakse poolte kokkuleppel.

§ 122. Töölepingu tühistamine töötaja algatusel

- (1) Töötaja võib tühistada töölepingu, kui tööle asumine on takistatud:
 - 1) tema ajutise töövõimetuse tõttu;
 - 2) ootamatute perekondlike või ootamatute isiklike põhjuste tõttu;
 - 3) tema kaitsejõudude tegevteenistusse või tööteenistusse kutsumise või astumise tõttu.
- (2) Töölepingu tühistamisel tagastab töötaja tööandjale kogu lepingu järgi saadu.

§ 123. Töölepingu tühistamine tööandja algatusel

- (1) Tööandja võib tühistada töölepingu, kui:
 - 1) töötaja ei asu lepitud ajaks tööle;
 - 2) tööandja (§ 3 punkt 3) kutsutakse või astub kaitsejõudude tegevteenistusse või tööteenistusse;
 - 3) tööandja (§ 3 punkt 3) on võetud vahi alla;
 - 4) tööandja (§ 3 punkt 3) suhtes on jõustunud süüdimõistev kohtuotsus, millega talle mõisteti kriminaalkaristus, mis teeb võimatuks tööandjana tegutsemise.
- (2) Töölepingut ei tühistata käesoleva paragrahvi 1. lõike alusel, kui pooled sõlmivad tööle asumise kohta uue kokkuleppe.
- (3) Töölepingu tühistamisel käesoleva paragrahvi 1. lõike punkti 1 alusel tagastab töötaja tööandjale kogu lepingu järgi saadu. Peale selle maksab töötaja, kes jättis tööandjale mõjuva põhjuseta teatamata, ettaei asu lepitud ajaks tööle, tööandjale hüvitusena oma kahe nädala kokkulepitud palga.
- (4) Töölepingu tühistamisel käesoleva paragrahvi 1. lõike punkti 2 alusel otsustatakse tööandjalt lepingu järgi saadu tagastamine poolte kokkuleppel. Töötajale hüvituse maksmist reguleerib eriseadus.
- (5) Töölepingu tühistamisel käesoleva paragrahvi 1. lõike punktides 3 ja 4 ettenähtud alustel maksab tööandja töötajale hüvitusena tema ühe kuu kokkulepitud palga.

§ 124. Töölepingu tühistamise vormistamine

Töölepingu tühistamise kohta teeb tööandja lepingusse kande, milles näidatakse töölepingu tühistamise aluse formuleering viitega seaduse paragrahvile, lõikele ja punktile, töölepingu tühistamise päev, töötajale või tööandjale hüvituse maksmine ja lepingu järgi saadu tagastamine.

2. jagu TÖÖLEPINGU KEHTETUKS TUNNISTAMINE

§ 125. Töölepingu kehtetuks tunnistamise alused

- (1) Töövaidlusorgan tunnistab kehtetuks töölepingu:
 - 1) mille mõlemad pooled olid alaealised või vaimuhaiguse või nõrgamõistuslikkuse tagajärjel teovõimetuks tunnistatud isikud - ükskõik kumma poole eestkostja (hooldaja) hagi põhjal;
 - 2) mille tööandjana sõlmis vaimuhaiguse või nõrgamõistuslikkuse tagajärjel teovõimetuks tunnistatud isik - niisuguse isiku eestkostja hagi põhjal;
 - 3) mille tööandjana sõlmis alaealine - niisuguse alaealise ühe vanema või eestkostja (hooldaja) hagi põhjal;
 - 4) mille töötajana sõlmis 13-18-aastane alaealine ilma ühe vanema, eestkostja, hooldaja või tööinspektori nõusolekuta või alla 13-aastane alaealine - niisuguse alaealise ühe vanema, eestkostja, hooldaja või tööinspektori hagi põhjal;
 - 5) mille töötajana sõlmis vaimuhaige või nõrgamõistuslikkuse tagajärjel teovõimetuks tunnistatud isik - niisuguse isiku eestkostja või tööinspektori hagi põhjal;

- 6) mille töötajana sõlmis 15-18-aastane alaealine - niisuguse alaealise ühe vanema, hooldaja või tööinspektori hagi põhjal, kui tööle asumine ohustaks alaealise tervist, kõlblust või hariduse omandamist;
- 7) mille sõlmis isik, kes oli lepingu sõlmimise ajal seisundis, kus ta ei võinud mõista oma tegude tähendust või neid juhtida - niisuguse isiku hagi põhjal;
- 8) mis sõlmiti pettuse, vägivalla, ähvarduse või tööandja esindaja kuritahtliku kokkuleppe mõjul töötajaga - kannatanu hagi põhjal;
- 9) mis sõlmiti olulise tähtsusega eksimuse mõjul - eksimuse mõjul tegutsenud poole hagi põhjal;
- 10) mille tööandjana sõlmis alkohoolsete jookide või narkootiliste või toksiliste ainete kuritarvitamise tagajärjel piiratult teovõimeliseks tunnistatud isik - niisuguse isiku hooldaja hagi põhjal;
- 11) mis sõlmiti, rikkudes töötaja või tööandja jaoks kehtestatud kõrgendatud vanusemäära (§ 2 ja § 3 punkt 3) - ükskõik kumma poole hagi põhjal.

(2) Tööleping, mille tööandjana sõlmis juriidilise isiku struktuuriüksus, kellele ei ole antud tööandja õigusi, või tööandja esindaja, kellel puudub töölepingu sõlmimise õigus, jääb kehtima, kui tööandja on nõus töösuhte tekkimise või jätkamisega. Kui tööandja ei ole nõus töösuhte tekkimise või jätkamisega, tunnistab ta töölepingu kehtetuks.

§ 126. Töölepingu peatumine hagi läbivaatamise ajaks

Tööleping peatub (§ 54) § 125 1.lõikes mainitud hagi esitamise päevast kuni kohtuotsuse jõustumise päevani.

§ 127. Töölepingu kehtetuks tunnistamise hetk

Tööleping tunnistatakse kehtetuks sõlmimise hetkest.

§ 128. Töölepingu kehtetust tingivate asjaolude äralangemine

Töölepingu kehtetust tingivate asjaolude (§ 125 1.lõike punktid 1-6 ning 9 ja 11) äralangemisel, samuti §-s 125 mainitud hagi rahuldamata jätmisel kehtib leping sõlmimise hetkest.

§ 129. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui pooled olid alaealised või teovõimetuks tunnistatud isikud

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et lepingu mõlemad pooled olid alaealised või vaimuhaiguse või nõrgamõistuslikkuse tagajärjel teovõimetuks tunnistatud isikud (§ 125 1.lõike punkt 1), tagastab töötaja tööandjale kogu lepingu järgi saadu, välja arvatud tasu tööandja eestkostja poolt vajalikuks peetud töö eest, mis ei või olla väiksem vabariigi valitsuse poolt vastava töö tegemiseks kehtestatud palga alammäärast. Poolte poolt üksteisele tekitatud kahju hüvitavad tööõiguse normide järgi nende eestkostjad, kui nad ei tõenda, et tööleping sõlmiti mitte nende süül.

§ 130. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui tööandja oli tunnistatud teovõimetuks

(1) Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et tööandja oli lepingu sõlmimisel vaimuhaiguse või nõrgamõistuslikkuse tagajärjel teovõimetuks tunnistatud isik (§ 125 1. lõike punkt 2), tagastab töötaja tööandjale kogu lepingu järgi saadu, välja arvatud tasu tööandja eestkostja poolt vajalikuks peetud töö eest, mis ei või olla väiksem vabariigi valitsuse poolt vastava töö tegemiseks kehtestatud palga alammäärast.

(2) Töötaja, kes oli teadlik tööandja teovõimetusest, hüvitab tööandjale tekitatud kahju tsiviilõiguse normide järgi. Tööandja poolt niisugusele töötajale tekitatud kahju ei hüvitata.

(3) Töötaja, kes ei olnud teadlik tööandja teovõimetusest, hüvitab tööandjale tekitatud kahju tööõiguse normide järgi. Tööandja poolt niisugusele töötajale tekitatud kahju hüvitab tööõiguse normide järgi tööandja eestkostja, kui ta ei tõenda, et tööleping sõlmiti mitte tema süül.

§ 131. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui tööandja oli alaealine

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et tööandja oli lepingu sõlmimisel alaealine (§ 125 1. lõike punkt 3), kohaldatakse § 130 1. ja 2.lõiget.

§ 132. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui töötaja oli alaealine

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et töötaja oli lepingu sõlmimisel 13-18-aastane alaealine, kes sõlmis lepingu ilma ühe vanema, eestkostja, hooldaja või tööinspektori nõusolekuta, või alla 13-aastane alaealine (§ 125 1. lõike punkt 4), on töötajal kõik töölepingust tulenevad õigused. Kehtetuks tunnistatud leping alaealisele töötajale kohustusi ei tekita.

§ 133. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui töötaja oli teovõimetuks tunnistatud isik

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et töötajana sõlmis töölepingu vaimuhaiguse või nõrgamõistuslikkuse tagajärjel teovõimetuks tunnistatud isik (§ 125 1.lõike punkt 5), on töötajal kõik töölepingust tulenevad õigused. Teovõimetuks tunnistatud töötaja poolt tööandjale tekitatud kahju hüvitab tööõiguse normide järgi niisuguse töötaja eestkostja, kui ta ei tõenda, et tööleping sõlmiti mitte tema süül.

§ 134. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui tööle asumine ohustaks alaealise tervist, kõlblust või hariduse omandamist

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et tööle asumine ohustaks 15-18-aastase alaealise tervist, kõlblust või hariduse omandamist (§ 125 1.lõike punkt 6), tagastab alaealine tööandjale kogu lepingu järgi saadu.

§ 135. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui lepingupool ei olnud võimeline mõistma oma tegude tähendust

(1) Kui tööleping tunnistati kehtetuks seetõttu, et töötaja oli lepingu sõlmimisel seisundis, kus ta ei võinud mõista oma tegude tähendust või neid juhtida (§ 125 1.lõike punkt 7), on niisugusel töötajal kõik töölepingust tulenevad õigused. Peale selle maksab tööandja, kes oli teadlik töötaja niisugusest seisundist, töötajale hüvitusena tema kolme kuu keskmise palga, kui töötaja on tööle asunud, ja tema kolme kuu kokkulepitud palga, kui töötaja ei ole veel tööle asunud.

(2) Kui tööleping tunnistati kehtetuks seetõttu, et tööandja oli lepingu sõlmimisel seisundis, kus ta ei võinud mõista oma tegude tähendust või neid juhtida (§ 125 1.lõike punkt 7), on töötajal, kelle tööandja oli niisuguses seisundis, õigus tasule tööandja poolt vajalikuks peetud töö eest, mis ei või olla väiksem vabariigi valitsuse poolt vastava töö tegemiseks kehtestatud palga alammäärast. Töötaja suhtes, kes oli teadlik tööandja niisugusest seisundist, kohaldatakse § 130 2.lõiget. Töötaja, kes ei olnud teadlik tööandja niisugusest seisundist, hüvitab tööandjale tekitatud kahju tööõiguse normide järgi.

(3) Töötaja või tööandja, kes tekitas kahju seisundis, kus ta ei võinud mõista oma tegude tähendust või neid juhtida, ei hüvita tema poolt tekitatud kahju, välja arvatud, kui ta ise viis enda niisugusesse seisundisse alkoholi või narkootiliste või toksiliste ainete tarvitamisega või muul viisil.

§ 136. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui leping sõlmiti pettuse, vägivalla, ähvarduse või tööandja esindaja kuritahtliku kokkuleppe mõjul töötajaga

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et leping sõlmiti pettuse, vägivalla, ähvarduse või tööandja esindaja kuritahtliku kokkuleppe mõjul töötajaga (§ 125 1.lõike punkt 8):

1) kohaldatakse töötaja suhtes, kes oli kannatanuks, § 135 1.lõike punkti 1. Niisugune töötaja ei hüvita tööandjale tekitatud kahju;

2) kohaldatakse tööandja suhtes, kes oli kannatanuks, § 130 1.lõike punkti 2.

§ 137. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui leping sõlmiti eksimuse mõjul

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et leping sõlmiti olulise tähtsusega eksimuse mõjul (§ 125 1.lõike punkt 9), kohaldatakse § 136 punkti 1, kui eksimus tekkis tööandja süül, ja § 130 1. ja 2. lõiku, kui eksimus tekkis töötaja süül. Kui kumbki pool ei olnud eksimuses süüdi, on pooltel lepingu kehtetuks tunnistamisel kõik töölepingust tulenevad õigused.

§ 138. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui tööandja oli piiratult teovõimeline

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et tööandja sõlmis lepingu alkoholsete jookide või narkootiliste või toksiliste ainete kuritarvitamise tagajärjel piiratult teovõimeliseks tunnistatud isikuna (§ 125 1.lõike punkt 10), kohaldatakse § 130 1. ja 2.lõiget, kui töötaja oli tööandja teovõime piiramisest teadlik.

§ 139. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui lepingu sõlmimisel rikuti kõrgendatud vanusemäära

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et lepingu sõlmimisel rikuti töötaja või tööandja jaoks kehtestatud kõrgendatud vanusemäära (§ 125 1.lõike punkt 11), kohaldatakse § 136 punkti 1.

§ 140. Töölepingu kehtetuse tagajärjed, kui lepingu sõlmis tööandja õigusteta isik

Töölepingu kehtetuks tunnistamisel seetõttu, et lepingu sõlmis juriidilise isiku struktuuriüksus, kellele ei ole antud tööandja õigusi, või tööandja esindaja, kellel puudub töölepingu sõlmimise õigus (§ 125 2. lõige), kohaldatakse § 136 punkti 1.

§ 141. Töölepingu kehtetuks tunnistamise vormistamine

Töölepingu kehtetuks tunnistamise kohta teeb tööandja lepingusse kande, milles näidatakse töölepingu kehtetuks tunnistamise aluse formuleering viitega seaduse paragrahvile, lõikele ja punktile, töölepingu kehtetuks tunnistamise päev, töötajale hüvituse maksmine ja lepingu järgi saadu tagastamine. Kui tööleping tunnistati kehtetuks pärast tööle asumist, vormistatakse töölepingu kehtetuks tunnistamine korras, mis on ette nähtud töölepingu lõpetamise vormistamiseks.

7. peatükk VAIDLUSTE LAHENDAMINE

§ 142. Vaidluste alluvus

Käesoleva seaduse kohaldamisel töötaja ja tööandja vahel tekkinud vaidlused alluvad töövaidlusorganile.

§ 143. Töövaidlusorganisse pöördumise tähtaeg

(1) Käesoleva seaduse kohaldamisel tekkinud vaidluste lahendamiseks võivad pooled pöörduda töövaidlusorganisse nelja kuu jooksul, arvates päevast, mis järgnes päevale, mil nad said teada või oleksid pidanud saama teada oma õiguste rikkumisest.

(2) Töölepingu lõpetamise õigsuse vaidlustamiseks võivad pooled pöörduda töövaidlusorganisse ühe kuu jooksul, arvates päevast, mis järgnes päevale, mil nad said teada või oleksid pidanud saama teada oma õiguste rikkumisest.

§ 144. Töötaja süütegude hindamine töövaidlusorganis

(1) Vaidluse korral töölepingu lõpetamise üle § 86 punktides 6-8 ettenähtud alustel on töövaidlusorganil õigus hinnata töötaja süüteo asjaolusid ja töölepingu lõpetamise otstarbekust ning töötaja tööle ennistada.

(2) Töötaja tööle ennistamisel käesoleva paragrahvi 1. lõikes mainitud asjaoludel (süüteo vähene tähtsus jms.) ei ole töötajal õigust hüvitusele.

8. peatükk RIIKLIK JÄRELEVALVE

[RT I 2001, 53, 311- jõust. 30.06.2001]

§ 145. Riikliku järelevalve teostamine

(1) Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse ning selle alusel kehtestatud õigusaktide nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon. Riikliku järelevalve käigus läbiviidavale menetlusele kohaldatakse haldusmenetluse seaduse (RT I 2001, 58, 354) sätteid, arvestades käesoleva seaduse erisusi.

(2) Käesoleva seaduse ja selle alusel kehtestatud õigusaktide nõuete rikkumise korral on tööinspektoril ja Tööinspeksiooni kohaliku asutuse juhatajal õigus teha ettekirjutus, milles märgitakse:

- 1) ettekirjutuse tegemise aeg ja koht;
- 2) ettekirjutuse koostaja ees- ja perekonnanimi, ametikoht ning asutuse nimetus ja aadress;
- 3) füüsilise isiku ees- ja perekonnanimi või juriidilise isiku nimetus, kellele ettekirjutus tehakse;
- 4) ettekirjutuse tegemise aluseks olevad asjaolud ja viide õiguslikule alusele;
- 5) ettekirjutuse resolutsioon, milles tuuakse välja kohustatud subjekti ettekirjutusest tulenevad kohustused ja nende täitmise tähtajad;
- 6) viide haldussunnivahendite kohaldamise võimalusele ettekirjutuses sisalduva kohustuse täitmata jätmise korral;
- 7) ettekirjutuse vaidlustamise kord ja tähtaeg;
- 8) ettekirjutuse koostaja allkiri.

(3) Ettekirjutus koostatakse kahes eksemplaris, millest üks jääb ettekirjutuse koostajale ja teine kohustatud subjektile. Kui on vajadus informeerida ettekirjutusest kolmandat isikut, toimetatakse talle posti teel või elektrooniliselt kätte ettekirjutuse koostaja poolt kinnitatud ettekirjutuse ärakiri.

(4) Ettekirjutus on tööandjale täitmiseks kohustuslik ning lõikes 2 nimetatud järelevalveametnikul on õigus kontrollida ettekirjutuse täitmist märgitud tähtaja jooksul.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kohustuse täitmata jätmise korral võib tööinspektor ja Tööinspeksiooni kohaliku asutuse juhataja rakendada sunniraha asendustäitmise ja sunniraha seaduses (RT I 2001, 50, 283; 94, 580) sätestatud korras.

(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 5 nimetatud sunniraha ülemmäär on 10 000 krooni.
[RT I 2002, 61, 375- jõust. 01.08.2002]

§ 146. Tööinspektori ja Tööinspeksiooni kohaliku asutuse juhataja otsus

(1) Tööinspektor või Tööinspeksiooni kohaliku asutuse juhataja teevad otsuse, millega annavad käesolevas seaduses ettenähtud nõusoleku või kooskõlastuse või keelduvad selle andmisest, ja teevad selle tööandjale teatavaks kirjaliku taotluse esitamisest arvates ühe nädala jooksul. Otsuse tegemise menetlusele kohaldatakse haldusmenetluse seaduse sätteid, arvestades käesoleva seaduse erisusi.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud otsuses märgitakse:

- 1) otsuse tegemise aeg ja koht;
- 2) otsuse koostaja ees- ja perekonnanimi, ametikoht, asutuse nimetus;
- 3) otsuse tegemise põhjus ja õiguslik alus;
- 4) otsuse vaidlustamise kord ja tähtaeg;
- 5) otsuse koostaja allkiri.

[RT I 2002, 61, 375- jõust. 01.08.2002]

§ 146¹. Ettekirjutuse ja otsuse vaidemenetlus

(1) Vaie ettekirjutuse või otsuse peale esitatakse, vaadatakse läbi ja lahendatakse haldusmenetluse seaduses sätestatud korras, arvestades käesolevas seaduses ettenähtud erisusi.

(2) Kui tööandja ei nõustu tööinspektori ettekirjutusega või otsusega, on tal õigus esitada vaie Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhatajale haldusakti teatavakstegemisest arvates kümne kalendripäeva jooksul. Kui ettekirjutuse või otsuse on teinud Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhataja, on tööandjal õigus esitada vaie Tööinspektsiooni peadirektorile haldusakti teatavakstegemise päevast arvates kümne kalendripäeva jooksul.

(3) Vaide esitamine ei vabasta kohustusest ettekirjutust või otsust täita. Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhatajal või Tööinspektsiooni peadirektoril on õigus vaide esitaja taotlusel või oma algatusel peatada ettekirjutuse või otsuse täitmine kuni vaideotsuse tegemiseni.

[RT I 2002, 61, 375- jõust. 01.08.2002]