

Väljaandja:
Akti liik:
Teksti liik:
Avaldamismärge:

Riigikogu
seadus
algtekst
RT I 1993, 26, 441

Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus

Vastu võetud 05.05.1993

(õ) 4.12.2008 17:25

Välja kuulutatud
Vabariigi Presidendi 21. mai 1993. a.
otsusega nr. 101

I peatükk

ÜLDSÄTTED

§ 1. Käesoleva seaduse rakendusala

Käesolev seadus laieneb Eesti Vabariigi töölepinguseadusega (RT 1992, 15/16, 241; 1993, 10, 150) ettenähtud töölepingu pooltele.

§ 2. Distsiplinaarsüüteod

Distsiplinaarsüüteod on:

- 1) töölepingu seaduse paragrahvides 48 ja 50 nimetatud kohustuse töötajapoolne süüline täitmata jätmine või mittenduetekohane täitmine, samuti tööl joobnuna viibimine;
- 2) töölepingu seaduse paragrahv 104 2. lõikes nimetatud süüline tegu, mille tõttu töötaja kaotas tööandja usalduse;
- 3) töölepingu seaduse paragrahv 105 2. lõikes nimetatud vääritud tegu, milles on süüdi töötaja, kelle tööülesandeks onnoori õpetada või kasvatada, või riigivõimu-, riigivalitsemis- või kohaliku omavalitsusorgani ametiisik.

§ 3. Distsiplinaarkaristused

Distsiplinaarkaristused on:

- 1) noomitus;
- 2) rahaträhv mitte üle töötaja kümnekordse keskmisepäevapalga;
- 3) palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamine mitteüle kümne järjestikuse graafikujärgse tööpäeva;
- 4) töölepingu lõpetamine töölepingu seaduse paragrahv 86 punktide 6-8 alusel.

§ 4. Distsiplinaarvõim

Distsiplinaarkaristuste määramise, täitmise ja ennetähtaegse kustutamise õigus kuulub tööandjale, samuti temaselleks volitatud esindajatele.

§ 5. Erieeskirjade kehtestamine

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

II peatükk

DISTIPLINAARKARISTUSE MÄÄRAMINE, KUSTUMINE JA KUSTUTAMINE

§ 6. Distsiplinaarkaristuse määramise tähtajad

(1) Distsiplinaarkaristuse võib määrata kuue kuu jooksul, arvates süüteo toimepanemise päevast, kuid seejuures hiljemalt ühe kuu jooksul, arvates päevast, mil süüteost saiteada mis tahes isik, kellele süüdlane tööalaselt allub.

(2) Inventuuri, revisjoni, audiitorkontrolli jmt. tulemustega tõendatud süüteo eest võib distsiplinaarkaristuse määrata aasta jooksul, arvates süüteo toimepanemise päevast, kuid seejuures hiljemalt ühe kuu jooksul, arvates inventuuri, revisjoni, audiitorkontrolli jmt. tulemuste vormistamisepäevast.

(3) Käesoleva paragrahvi 1. ja 2. lõikega ettenähtudühekuuse tähtaja hulka ei arvata aega, mil tööleping olitöölepingu seaduse paragrahv 55 punktide 1-6, 9, 11 ja 12 aluselpeatunud, välja arvatud puhkepäevade ja riiklike pühade aeg.

§ 7. Seletuse nõudmine

(1) Tööandjal on õigus nõuda süüdlaselt kirjalikkuseletust süüteo kohta. Seletuse andmisest keeldumine, samutiseletuses valeandmete esitamine ei ole distsiplinaarkaristuse määramise iseseisvaks aluseks.

(2) Tööandjal on õigus nõuda oma töötajalt, kes olisüüteo tunnistajaks, kirjalikku seletust süüteo kohta jatunnistaja on kohustatud andma niisuguse seletuse. Seletuseandmisest keeldumise, samuti seletuses teadvalt valeandmeteesitamise eest võib tunnistajale määratudistsiplinaarkaristuse. Seletuse andmisest keeldumise eest eisaa distsiplinaarkaristust määrata töötajale, kes oli selletöötaja, kelle teo kohta talt seletust nõuti, lähedanesugulane (vanem, vend, õde, laps) või hõimlane (abikaasa, abikaasa vanem, vend, õde, laps).

(3) Distsiplinaarkaristuse võib määrata seletustnõudmata, kui süütegu on tõendatud muude tõenditega.

§ 8. Distsiplinaarkaristuse valik

(1) Distsiplinaarkaristus ei tohi olla ilmsesvastuolus süüteo raskuse, selle toimepanemise asjaolude ningtöötaja eelneva käitumisega.

(2) Tööandja ei ole distsiplinaarkaristuse valikul seotudkäesoleva seaduse Paragrahvis 3 sisalduva karistuste loetlemisejärjekorraga.

§ 9. Ühe süüteo eest mitme distsiplinaarkaristuse määramise keeld

(1) Iga süüteo eest võib määrata ainult ühedistsiplinaarkaristuse.

(2) Süüteo jätkumine pärast distsiplinaarkaristuse määramist on uus süütegu ja selle eest võib töötajale määratudistsiplinaarkaristuse.

§ 10. Distsiplinaarkaristuse ühitamine haldus-, kriminaal- või materiaalse vastutusega

Töötaja võtmine haldus-, kriminaal- või materiaalsele vastutusele ei takista sama teo eestdistsiplinaarkaristuse määramist.

§ 11. Distsiplinaarkaristuse vormistamine

(1) Tööandja on kohustatud vähemalt kaheseksemplaris koostama dokumendi, millega ta vormistabdistsiplinaarkaristuse. Üks eksemplar jääb tööandjale, teiseannab tööandja töötajale.

(2) Tööandja on kohustatud kandma dokumenti, millegata vormistab distsiplinaarkaristuse, vähemalt alljärgneva:

- 1) karistatava töötaja nime;
- 2) süüteo toimepanemise aja;
- 3) süüteo, samuti karistamisel arvesse võetud muudeasjaoludekirjelduse;
- 4) määratud karistuse, rahatrahvi korral ka selle suurusekroonides ja sentides ning trahvi igast palgast kinnipidamiseulatus protsentides;
- 5) dokumendi koostamise kuupäeva;
- 6) karistust määrava isiku nime ja allkirja.

§ 12. Päev, millest alates ondistsiplinaarkaristus määratud

(1) Distsiplinaarkaristus on määratud päevast, miltöötaja andis allkirja dokumendile, millega tööandja vormistaskaristuse. Kui töötaja ei märkinud sellele dokumendileallkirja andmise kuupäeva, siis loetakse karistus määratuddokumendi koostamise päevast.

(2) Karistuse allkirja vastu teatavaks võtmisestkeeldumise kohta võib tööandja karistatava töötajajuuresolekul võtta tunnistajate allkirjad dokumendile, millegata vormistas karistuse. Niisugusel juhul on karistus määratudtunnistajate allkirjade andmise päevast.

(3) Omavoliliselt töölt puuduvale töötajale määratud töölepingu lõpetamine loetakse määratuks päevast, mis järgnespäevale, mil töötaja omavoliliselt töölt lahkus.

§ 13. Distsiplinaarkaristuse kustumine

Distsiplinaarkaristus on kustunud, kui töötajale eiole ühe aasta jooksul, arvates karistuse määramise päevast, määratud uut distsiplinaarkaristust.

§ 14. Distsiplinaarkaristuse ennetähtaegnekustutamine

- (1) Tööandja võib distsiplinaarkaristuse kustutada ennetähtaegselt.
- (2) Karistuse ennetähtaegse kustutamise vormistab tööandja kirjalikult.

§ 15. Keeld viidata kustunud või ennetähtaegselt kustutatud distsiplinaarkaristusele

Tööandja ei tohi distsiplinaarkaristuse määramisel, samuti töötaja iseloomustamisel viidata kustunud või ennetähtaegselt kustutatud distsiplinaarkaristusele.

§ 16. Distsiplinaarkaristuse kandmine töölepingusse ja tööraamatusse

- (1) Distsiplinaarkaristustest kantakse töölepingusse ainult töölepingu lõpetamine. Kanne tehakse töölepingu seaduse Paragrahvi 73 ettenähtud korras.
- (2) Distsiplinaarkaristustest võib tööraamatusse kanda ainult töölepingu lõpetamise. Kanne tehakse töölepinguseaduse paragrahv 20 4. lõike punktiga 1 ettenähtud tingimustel ja korras.

III peatükk

RAHATRAHV, PALGA MAKSMISE PEATAMISEGA TÖÖLTKÕRVALDAMINE JA TÖÖLEPINGU LÕPETAMINE

§ 17. Rahatrahv

- (1) Tööandjal on õigus määrata rahatrahvi mitte ületöötaja kümnekordse keskmise päevapalga. Kalendriaastasmääratavate trahvide summa ei tohi ületada töötajakahekümnekordset keskmist päevapalka.
- (2) Tööandja kannab trahvi lisaks sotsiaalmaksule pärast töötajale palga väljamaksmist sotsiaalfondi. Trahvisotsiaalfondi kandmise korra kehtestab Vabariigi Valitsus.
- (3) Trahv arvutatakse keskmisest päevapalgast, mida töölepingu seaduse kohaselt makstakse töölepingu lõpetamisega etteteatamise tähtajast puudu jääva tööpäeva eest.
- (4) Tööandja peab trahvi kinni töötaja palgastarvestusega, et kõigi kinnipidamiste summa ei ületaks igal palga maksmisel 50 protsenti töötajale väljamaksmisele kuuluvast palgast.
- (5) Trahvi kinnipidamist alustatakse hiljemalt teisest palgast, mis kuulub töötajale väljamaksmisele pärast karistuse määramist. Kinnipidamisi jätkatakse igast järgmisest palgast kuni trahvi täieliku kinnipidamiseni, kuid mitte kauem kui kolme kuu jooksul, arvates esimesest kinnipidamisest. Kui kinnipidamisi ei alustatud õigeaegselt, siis loetakse, et töötajat ei ole karistatud ja talle ei saa sama süüteo eestnam distsiplinaarkaristust määrata. Kui aga trahvikinnipidamine katkes, siis loetakse, et töötajat on distsiplinaarkorras karistatud ja tema palgast ei saa trahvienam kinni pidada. Distsiplinaarkorras karistatuks loetakse ka töötajat, kelle palgast lõpetas tööandja trahvi kinnipidamise ennetähtaegselt.
- (6) Rahatrahvi ei saa kinni pidada lõpparvest, samuti surma tõttu saamata jäänud palgast.

§ 18. Rahatrahvi kinnipidamine rasedalt

- (1) Naisele, kelle kohta tööandjal on dokument, mistõendab, et töötaja on rase, peab pärast rahatrahvikinnipidamist jääma vähemalt 70 protsenti temale väljamaksmisele kuuluvast palgast.
- (2) Kui tööandja saab töötaja rasedust tõendavad dokumendi pärast karistuse määramist, siis kohaldatakse käesoleva paragrahvi 1. lõiget niisuguse dokumendi saamise päevast. Juba kinnipeetud summad võib tööandja tagastada võitasaarvestada.

§ 19. Palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamine

(1) Tööandjal on õigus määrata töötajale palgamaksmise peatamisega töölt kõrvaldamine mitte üle kümnejärgstikuse graafikujärgse tööpäeva. Seda karistust tohib töötajale määrata mitte üle kolme korra kalendriaastaskogusega mitte üle kahekümne kalendripäeva.

(2) Palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamisetähtaeg algab karistuse määramise päevale vahetult järgnevast graafikujärgsest tööpäevast.

(3) Palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamise täitmine peatub ajaks, mil tööleping on töölepingu seaduse paragrahv 55 punktide 1-9 ja 11-12 alusel peatunud. Karistuse kandmine algab või jätkub sel juhul päevast, mil töötaja pidanuks pärastlepingu peatumist tööle asumata. Kui selleks ajaks on karistuse määramise päevast möödunud üle viie kuu, siis karistust eitatakse.

(4) Kui palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamine ei ole käesoleva paragrahvi 2. või 3. lõikes ettenähtud tähtajal alanud, siis loetakse, et töötajat ei ole karistatud. Sel juhul ei saa töötajale sama süüteo eest enam distsiplinaarkaristust määrata.

(5) Tööandjal on õigus ennetähtaegselt lõpetada palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamise täitmine jakutsuda karistatud töötaja tööle. Töötaja, kellele määratud karistuse täitmine lõpetati ennetähtaegselt, loetakse distsiplinaarkorras karistatuks.

(6) Karistuse kandmise lõppemisel on tööandjakohustatud töötaja tööle lubama ja töötaja on kohustatud tööleasuma.

§ 20. Keeld määrata palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamist

(1) Palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamist eisaa määrata töötajale, kelle kohta tööandjal on dokument, mistõendab, et:

- 1) ta on rase, lapsinvaliidi või alla kolmeaastase lapse ema;
- 2) ta kasvatab ilma emata lapsinvaliidi või allakolmeaastast last;
- 3) ta on lapsinvaliidi eestkostja või hooldaja;
- 4) ta on kohustatud maksuma tervisekahjustuse tekitamise või toitja surma põhjustamise korral väljamõistetud hüvist.

(2) Kui tööandja saab pärast karistuse määramisdokumendi, mis tõendab käesoleva paragrahvi 1. lõikes nimetatud asjaolu, siis ei tohi ta karistuse täitmist alustada või peab selle lõpetama vastava dokumendi esitamise päevale vahetult järgnevast graafikujärgsest tööpäevast. Sel juhul on tööandjakohustus asendada karistus noomitusega või kooskõlas käesolevaseaduse Paragrahvidega 17 ja 18 rahatrahviga, järgides karistuseasendamisel karistuse vormistamise ja teatavakstegemise korda. Rahatrahviga asendamisel võetakse karistuse kantud osa arvesse, et üks palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamise päevon võrdne rahatrahviga ühe päevapalga ulatuses. Kui karistus jäi enne selle täitmise algust asendamata, siis loetakse, et töötajat ei ole karistatud. Sel juhul ei saa töötajale samasüüteo eest enam distsiplinaarkaristust määrata.

(3) Peale käesoleva paragrahvi 1. lõikes nimetatud juhtude ei saa palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamist määrata:

- 1) tööseisaku ajal, samuti ajal, mil on tööseisaku oht;
- 2) ajal, mil töölepingu seaduse paragrahv 68 alusel on tööandja juures kehtestatud osaline tööaeg või osaliselt tasutav puhkus, samuti ajal, mil peetakse läbirääkimisi mainitud alusel osalise tööaja kehtestamiseks või osaliselt tasutavale puhkusele saatmiseks.

§ 21. Töölepingu lõpetamine

(1) Tööandjal on õigus lõpetada tööleping distsiplinaarkaristuse korras töölepingu seaduse paragrahv 86 punktides 6-8 ettenähtud alustel, järgides sama seaduse paragrahvidega 11, 73-75, 91-96 ja 103-106 ettenähtud lepingu lõpetamise tingimusi ja korda ning käesoleva seadusega ettenähtud karistamise tingimusi ja korda.

(2) Kui töölepingu lõpetamise põhjuseks on mituerinevat süütegu, siis võib tööandja lepingu lõpetada, viidates mitmele töölepingu seaduse paragrahv 86 punktides 6-8 ettenähtud alusele.

§ 22. Edasikaebamine ja distsiplinaarkaristuse täitmine

Rahatrahvi, palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamise ja töölepingu lõpetamise peale kaebuse esitamise eest takista karistuse täitmist.

IV peatükk

RAKENDUSLIKUD SÄTTED

§ 23. Vaidluste läbivaatamine

(1) Töötaja, kellele on määratud distsiplinaarkaristus, võib pöörduda kohtusse ühe kuu jooksul, arvates päevast, mis järgnes päevale, mil ta sai teada võipidanuks teada saama karistuse määramisest.

(2) Kohus tühistab määratud distsiplinaarkaristuse, kui töötajat on karistatud ebaseaduslikult, sealhulgas stüteoraskusele, selle toimepanemise asjaoludele ning töötajaeelnevale käitumisele ilmselt mitte vastava karistusega. Kuitöötajale on karistusena määratud töölepingu lõpetamine, siisjuhindub kohus ka töölepingu seaduse paragrahvist 144.

§ 24. Enne käesoleva seaduse jõustumismääratud distsiplinaarkaristus

(1) Distsiplinaarkaristus, mis määrati enne käesoleva seaduse jõustumist, on jõus ka pärast käesolevaseaduse jõustumist. Niisugune karistus kaotab kehtivuse käesoleva seaduse paragrahvides 13 ja 14 ettenähtud korras.

(2) Töötaja võib enne käesoleva seaduse jõustumismääratud distsiplinaarkaristuse vaidlustada kohtus käesolevaseaduse paragrahv 23 1. lõike alusel, kui samas vaidluses puudub jõustunud kohtuotsus. Vaidluse läbivaatamisel juhindub kohus käesoleva seaduse paragrahv 23 2. lõikest.

§ 25. Enne käesoleva seaduse jõustumist toimepandud süüteo eest distsiplinaarkaristuse määramine

(1) Tööandja võib enne käesoleva seaduse jõustumist toimepandud süüteo eest määrata käesoleva seadusega ettenähtud distsiplinaarkaristuse, kui töötajale ei ole sama süüteo eest varem distsiplinaarkaristust määratud.

(2) Enne käesoleva seaduse jõustumist toimepandud süüteo eest ei saa määrata rahatrahvi ega palga maksmisepeatamisega töölt kõrvaldamist.

§ 26. Õigusaktid, mis tunnistatakse kehtetuks käesoleva seaduse jõustumisel

Käesoleva seaduse jõustumisel tunnistatakse kehtetuks Eesti NSV töökoodeksi paragrahvid 131-146 (ENSV Teataja 1972, 28, lisa 1; 1984, 16, 178; 1984, 49, 577; 1986, 19, 251; 1988, 30, 376).

§ 27. Eesti Vabariigi töölepingu seaduse muutmine

Töölepingu seaduses tehakse järgmised muudatused:

- 1) paragrahv 50 punkti 6 esimesest lausest jäetakse välja sõna "ebausat" ja lisatakse pärast sõna "juures" sõnad "kui need kohustused on ette nähtud töölepinguga. ";
- 2) paragrahvis 53 asendatakse numbrid "49-51" numbritega "48-50";
- 3) paragrahvis 55:

a) muudetakse punkt 10 ja sõnastatakse see järgmiselt:

"10) ajaks, mil töötaja oli töölt kõrvaldatud käesoleva seaduse paragrahv 56 või 57 alusel või töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse paragrahv 3 punkt 3 alusel";

b) täiendatakse paragrahvi uue 11. punktiga järgmisest sõnastuses:

"11) ajaks, mil töötaja oli seadusega selleks volitatud riigiorgani või ametiisiku poolt töölt kõrvaldatud";

c) senine punkt 11 loetakse punktiks 12;

4) paragrahv 56 1. lõikes asendatakse sõnad "ebakaine, samuti" sõnaga "alkoholi-";

5) paragrahv 105 1. lõikes:

- a) asendatakse sõnad "õpetada ja kasvatada" sõnadega "õpetada või kasvatada";
- b) asendatakse sõna "omavalitsusorgani" sõnadega "kohaliku omavalitsusorgani".

§ 28. Rahatrahvi sotsiaalfondi kandmise korra kehtestamine

Vabariigi Valitsusel kehtestada käesoleva seaduse paragrahv 3 punkti 2 alusel määratava rahatrahvi sotsiaalfondi kandmise kord.

§ 29. Seaduse jõustumine

Käesolev seadus jõustub 1993. aasta 1. septembrist.

Riigikogu esimees Ü. Nugis

Õiend

Lisatud avaldamisandmed.