



Tagasi: Avaleht

Kas raseda naisega ja alla 3 aastast last kasvatava vanemaga on võimalik töölepingut erakorraliselt lõpetada?

Töölepingu seaduse kohaselt ei tohi tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja on rase. See tähendab, et töötaja rasedus ei saa olla töölepingu ülesütlemise aluseks/põhjuseks. Lisaks ei saa lapseootel või rasedus- ja sünnituspuhkust või lapsehoolduspuhkust kasutava naisega töösuhet üles öelda majanduslikul põhjusel ehk koondamise tõttu (välja arvatud likvideerimine või pankrot) ega töövõime vähenemise tõttu.

Küll aga ei ole rasedus piiranguks töösuhete ülesütlemiseks katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu või töötaja isikust tulenevatel põhjustel (eelkõige käitumine). Ehk olenemata sellest, kas töötaja on rase või mitte, on tööandjal õigus töösuhe üles öelda näiteks juhul, kui töötaja ei tule katseajal tööga toime (puudulikud oskused, teadmised, võimed vm) või kui töötaja rikub hoiatusest hoolimata töökohustusi. Küll aga eeldab töölepingu seadus, et kui raseda töötajaga on töösuhe üles öeldud, on tegemist automaatselt ebaseadusliku ülesütlemisega. Tööandja peab tõendama, et leping üteldi üles seaduses lubatud alustel. Igal juhul peab töösuhete ülesütlemine olema põhjendatud ning tööandjal on vaidluse korral kohustus tõendada, milliste oluliste põhjuste tõttu ei saa töösuhet jätkata.

Kui tööandja ütleb töösuhete üles ning töötaja leiab, et see on olnud seadusega vastuolus, saab töötaja pöörduda ülesütlemise vaidlustamise nõudega töövaidlusorgani poole. Seda tuleb teha 30 kalendripäeva jooksul ülesütlemisavalduse saamisest. Kui töövaidlusorgan leiab, et raseda töötajaga töösuhete ülesütlemine on olnud ebaseaduslik, on töötajal õigus tööle jääda sõltumata sellest, kas tööandja seda soovib või mitte.

Lisaks on oluline märkida, et kui tööandja ütleb töösuhete üles põhjusel, et töötaja on rase, võib tegemist olla diskrimineerimisega. Sel juhul võib töötaja pöörduda hinnangu ja abi saamiseks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole.

Mis puudutab tööle naasnud töötajat, kellel on alla kolmeaastane laps, siis selgitan, et töölepingu ülesütlemisel koondamise korral (välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu) on tööle jäämise eelisõigus töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last. Tööandja võib koondada küll töölkäiva alla kolmeaastast last kasvatava isiku, kuid lapsehooldus- või lapsendaja puhkusel olevat töötajat koondada ei tohi. Kui vanem katkestab lapsehoolduspuhkuse ja naaseb tööle, kaotab seadusega ettenähtud ülesütlemise kaitse koondamise korral. Lapsehoolduspuhkust on vanemal õigus kasutada igal ajal ja kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.

Kas saite abi? Jah, sain
Ei saanud
Kommentaari

[Tagasi: Avaleht](#) [1]

Allikas URL:

<https://v1.juristaitab.ee/et/toosuhetest/kas-raseda-naisega-ja-alla-3-aastast-last-kasvatava-vanemaga-voimalik-toolepingut>

Lingid:

[1] <https://v1.juristaitab.ee/et/printpdf/28159>

