

ÕIGUSUUDISED

TARK



Autor:
Marit Savi
advokaadibüroo TARK
partner, vandeadvokaat

Koostaja advokaadibüroo TARK. Projekti juhib vandeadvokaat Aare Tark

Väljaandja
Äripäeva teabekeskus
Vana-Lõuna 39/1
19094 Tallinn
info: 667 0099
e-post: teabevara@aripaev.ee
www.teabevara.ee

Õigusabi
Advokaadibüroo TARK
Roosikrantsi 2
10119 Tallinn
tel: 611 0900
e-post: info@tark.legal
www.tark.legal

SUURENDATI TÖÖVAIDLUSKOMISJONI PÄDEVUST

Selle aasta 1. jaanuaril jõustus uus töövaidluste lahendamise seadus (TvLS), mis asendas 1996. aastast kehtinud individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse. Muudatuse põhjus oli see, et vana seaduse regulatsioon oli aegunud ja puudulik, muudatuste eesmärk on tagada lihtne, kiire, odav, õiglane ja erapooletu kohtuväline töövaidluse lahendamine. Uus seadus annab muu hulgas töövaidluskomisjonile pädevuse lahendada kollektiivlepingu täitmisest tulenevaid vaidlusi, laiendab vaidluse lahendamise viise ja kaotab töövaidluskomisjoni esitatavate nõuete rahalise piirmäära. Seega sai töövaidluskomisjon suurema pädevuse, et lahendada töösuhte raames tekkivaid vaidlusi.

Vana seaduse kohaselt sai töövaidluskomisjonis kirjalikult asja menetleda ainult mõlema poole nõusolekul. Praktikas tähendas see, et istungi korraldamist oli iga asja lahendamiseks siiski vaja, isegi kui kogu menetlus toimus tegelikult kirjalikult.

Uue seadusega lisati töövaidluskomisjoni menetlusse uus liik: kirjalik menetlus. Kirjalikus menetluses lahendatakse vaidlusi, milles isik, kelle vastu nõue on esitatud, seda täies ulatuses kirjalikult tunnistab, ja nii puudub vajadus komisjoni kokkutsumiseks. Sellises asjas saab töövaidluskomisjoni juhataja nüüd nõude ainuisikuliselt rahuldada.

Ühe uuendusena on töövaidluskomisjonil nüüd kohustus juhatada iga asja lahendamisel pooli kompromissi saavutamise poole ja töövaidluskomisjoni juhataja saab pädevuse teha kompromissi kinnitav määrus, millega lõpetatakse töövaidluse menetlus. Varem sõlmiti küll kompromissilepinguid, kuid menetluse sai lõpetada ainult avalduse esitaja taotlusele.

Töövaidluskomisjonis on nüüd lisaks võimalik läbida ka lepitusmenetlus. Lepitusmenetluse eesmärk töövaidluskomisjonis on jõuda anonüümselt ja vähem bürokraatlikult mõlemad

pooli rahuldava kokkuleppeni. Lepitusmenetluses on lepitaja töövaidluskomisjoni juhataja. Lepitusmenetlust saab alustada ainult poolte kokkuleppe alusel.

Uue seadusega muudeti ka töövaidluskomisjoni esitatavate avalduste rahalist piirmäära. Kui varem sai töövaidluskomisjoni esitada rahalisi nõudeid ainult juhul, kui need ei ületanud 10 000 eurot, siis uue seadusega kaotatakse varasem piirmäär täielikult. Väiksemaid kui 6400 euro suuruseid rahalisi nõudeid menetleb töövaidluskomisjoni juhataja ainuisikuliselt ja kirjalikult.

Uue korra kohaselt on vastaspoolel nüüd võimalik esitada samas asjas või samal lepingulisel alusel avalduse esitanud poolele vastunõue. Samal alusel ja ühel ajal menetletavad vaidlused on võimalik liita ning nõudeid on võimalik ka eraldada, kui töövaidluskomisjoni juhataja arvates on kiirem ja lihtsam lahendada avalduses esitatud nõuete või vastunõude hulgas olev nõue eraldi menetluses.

TÄIENES MAKSE- TEENUSTE OSUTAMISE REGULATSIOON

Selle aasta 13. jaanuaril jõustus makseasutuste ja e-raha asutuste seaduse muutmise ja sellega seotult teiste seaduste muutmise seadus. Seaduse muutmise eesmärk oli ühtlustada Eesti õiguskord uue Euroopa Liidu makseteenuste direktiivi 2015/2366 ehk PSD2-ga. Seni kehtinud regulatsioon ei arvestanud maailmas praegu kasutusele võetud ja levinud uute makseteenustega. Uue seadusega loodetakse tarbijatele ja jaemüüjatele tagada tõhusate, mugavate ja turvaliste makseviiside kasutamine ning uuenduslike digitaalsete makseteenuste kasutuselevõtmine üritatakse muuta mugavamaks.

Muudatustega lisandus makseasutuste ja e-raha asutuste seadusesse kaks uut makseteenust: makse algatamise teenus

ja kontoteabe teenus. Esimese teenuse eesmärk on anda makse saajale kolmanda isiku kaudu kindlus makse laekumise kohta. Teine teenus on info kogumise, töötlemise ja esitamise teenus, mis võimaldab kliendil saada ülevaade oma finantsseisust ja kontodel toimunud tehingutest, samuti genereerida teabel põhinevaid muid funktsioone, näiteks kontrollida igakuisest eelarvest kinnipidamist.

Ühe olulise muudatusena tugevdati makseteenuste osutamise seotud turvalisuse nõudeid. Seaduse jõustumisega ei ole nüüdsest enam võimalik internetipankadele paroolikaardiga ligi pääseda, sest direktiivi kohaselt peab internetipankade autentimisprotsessi puhul olema tegemist nn tugeva autentimisega. Tugev autentimine on kaheastmeline toiming: omatakse mingit eset, millele ligipääsuks tehakse kindel toiming. Paroolikaardi puhul oli aga võimalik pangakontole ligi pääseda pelgalt kaardi omamisega. Turvanõudeid muudeti rangemaks, et kaitsta kliente kõikvõimalike pettuste ja turvaintsidentide negatiivse mõju eest.

Peale selle täpsustati seadusega telekommunikatsiooni-ettevõtjate, kes osutavad makseteenuseid, tegutsemisele esitatavaid nõudeid, finantsinspektsiooni tegevusloa andmise ja kehtetuks tunnistamise tingimusi ning täiendati järelevalveasutuste koostöö ja teabe vahetamise sätteid.

TÖÖLEPINGU KIRJALIKU VORMI JÄRGIMATA JÄTMISEL ON ÕIGUSED KA TÖÖANDJAL

Riigikohus selgitas 19. jaanuaril 2018 tehtud otsuses nr 2-16-5811 töölepingu kirjalikult sõlmimata jätmise õiguslikke tagajärgi. See oli töövaidlus, mille raames soovis töötaja pärast töösuhte lõppemist seadusjärgset hüvitist. Poolte vahel ei olnud sõlmitud kirjalikku töölepingut, aga pooled olid tingimustes e-kirjade teel kokku leppinud ja töötaja oli tööandja juures jõudnud käia ka proovipäeval, mille käigus talle tööülesandeid ei usaldatud. Vaidlus seisneski selles, kas poolte vahel oli töötaja tööle ilmunisega tekkinud kehtiv töösuhe.

Riigikohus selgitas oma otsuses, et töölepingu seaduse kohaselt arvestatakse tööleping sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib asjaolude järgi eeldada üksnes tasu eest. Töölepingut saab pidada sõlmituks kas kirjalikult sõlmides või poolte kaudsete tahteavaldustega, mis väljenduvad tegudes, millest võib järeldada tahet tuua kaasa õiguslik tagajärg. Kaudseteks tahteavaldusteks saab üldjuhul pidada ka töötaja tööle asumist. Siiski leidis riigikohus, et tahteavalduste esitamiseks ei piisa pelgalt sellest, et töötaja ilmub tööle, vaid tööandja

ei tohi ka töötaja tööle asumisele vastu vaielda. Sellega väljendab tööandja enda tahet töösuhte tekkimiseks.

Veel toonitas riigikohus, et töölepingu puhul ei saa lähtuda üldisest võlaõiguslikust seisukohast, mille kohaselt ei peeta lepingut sõlmituks enne, kui lepingule on antud ettenähtud vorm. Töösuhe võib tekkida sõltumata lepingule omistatud vormist ka näiteks ainult poolte tegevusega või muu tahteavalduste vahetamise viisiga. Seega ei saa tööandja taotlema, et leping sõlmitaks teatud vormis, kuid ta saab töötajal keelata töö tegemist. Töötajal on aga tööle asumisel õigus töölepingu seaduse § 5 lõike 3 alusel nõuda töölepingu kirjalikku vormistamist.

Äripäeva
teabevara
on nutiajastu
tööriist



www.teabevara.ee

