

Väljaandja:
Akti liik:
Teksti liik:
Redaktsiooni jõustumise kp:
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:
Avaldamismärge:

Riigikogu
seadus
terviktekst
01.04.2013
Hetkel kehtiv
RT I, 06.07.2012, 40

Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus

Vastu võetud 05.05.1993

[RT 1993, 26, 441](#)

jõustumine 01.09.1993

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine

25.01.1995

26.06.1998

13.12.2000

17.12.2008

22.04.2010

Avaldamine

[RT I 1995, 16, 228](#)

[RT I 1998, 64, 1009](#)

[RT I 2000, 102, 674](#)

[RT I 2009, 5, 35](#)

[RT I 2010, 22, 108](#)

Jõustumine

01.01.1996

01.04.2000

01.01.2001

01.07.2009

01.01.2011 jõustub päeval, mis on kindlaks määratud Euroopa Liidu Nõukogu otsuses Eesti Vabariigi suhtes kehtestatud erandi kehtetuks tunnistamise kohta Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 140 lõikes 2 sätestatud alusel, Euroopa Liidu Nõukogu 13.07.2010. a otsus Nr 2010/416/EL (ELT L 196, 28.07.2010, lk 24–26).

13.06.2012

[RT I, 06.07.2012, 1](#)

01.04.2013

I. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Käesoleva seaduse rakendusala

Käesolevat seadust kohaldatakse seadusega ettenähtud juhtudel, arvestades nendes sätestatud erisusi. Käesolevat seadust ei kohaldata töölepingulistele suhetele.
[[RT I, 06.07.2012, 1](#)- jõust. 01.04.2013]

§ 2.–§ 5. [Kehtetud -[RT I 2009, 5, 35](#)- jõust. 01.07.2009]

II. peatükk DISTSIPLINAARKARISTUSE 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 sai teada 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 vormistamise päevast.

(3) Käesoleva paragrahvi 1. ja 2. lõikega ettenähtud ühekuuse tähtaja hulka ei arvata aega, mil tööleping oli töölepingu seaduse § 55 punktide 1–6, 9, 11 ja 12 alusel peatunud, välja arvatud puhkepäevade ja riiklike pühade aeg.

§ 7. Seletuse nõudmine

(1) Tööandjal on õigus nõuda süüdlaselt kirjalikku seletust süüteo kohta. Seletuse andmisest keeldumine, samuti seletuses valeandmete esitamine ei ole distsiplinaarkaristuse määramise iseseisvaks aluseks.

(2) Tööandjal on õigus nõuda oma töötajalt, kes oli süüteo tunnistajaks, kirjalikku seletust süüteo kohta ja tunnistaja on kohustatud andma niisuguse seletuse. Seletuse andmisest keeldumise, samuti seletuses teadvalt valeandmete esitamise eest võib tunnistajale määrata distsiplinaarkaristuse. Seletuse andmisest keeldumise eest ei saa distsiplinaarkaristust määrata töötajale, kes oli selle töötaja, kelle teo kohta talt seletust nõuti, lähedane sugulane (vanem, vend, õde, laps) või hõimlane (abikaasa, abikaasa vanem, vend, õde, laps).

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

§ 8. Distsiplinaarkaristuse valik

(1) Distsiplinaarkaristus ei tohi olla ilmses vastuolus süüteo raskuse, selle toimepanemise asjaolude ning töötaja eelneva käitumisega.

(2) Tööandja ei ole distsiplinaarkaristuse valikul seotud käesoleva seaduse §-s 3 sisalduva karistuste loetlemise järjekorraga.

§ 9. Ühe süüteo eest mitme distsiplinaarkaristuse määramise keeld

(1) Iga süüteo eest võib määrata ainult ühe distsiplinaarkaristuse.

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

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

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

§ 11. Distsiplinaarkaristuse vormistamine

(1) Tööandja on kohustatud vähemalt kahes eksemplaris koostama dokumendi, millega ta vormistab distsiplinaarkaristuse. Üks eksemplar jääb tööandjale, teise annab tööandja töötajale.

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

- 1) karistatava töötaja nime;
- 2) süüteo toimepanemise aja;
- 3) süüteo, samuti karistamisel arvesse võetud muude asjaolude kirjelduse;
- 4) määratud karistuse, rahatrahvi korral ka selle suuruse eurodes ja sentides ning trahvi igast palgast kinnipidamise ulatuse protsentides;
[RT I 2010, 22, 108- jõust. 01.01.2011]
- 5) dokumendi koostamise kuupäeva;
- 6) karistust määrava isiku nime ja allkirja.

§ 12. Päev, millest alates on distsiplinaarkaristus määratud

(1) Distsiplinaarkaristus on määratud päevast, mil töötaja andis allkirja dokumendile, millega tööandja vormistas karistuse. Kui töötaja ei märkinud sellele dokumendile allkirja andmise kuupäeva, siis loetakse karistus määratuks dokumendi koostamise päevast.

(2) Karistuse allkirja vastu teatavaks võtmisest keeldumise kohta võib tööandja karistatava töötaja juuresolekul võtta tunnistajate allkirjad dokumendile, millega ta vormistas karistuse. Niisugusel juhul on karistus määratud tunnistajate allkirjade andmise päevast.

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

§ 13. Distsiplinaarkaristuse kustumine

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