

## **Kollektiivsel ülesütlemisel on esmatähtis töötajate informeerimine ja nendega konsulteerimine**

*Meeli Miidla-Vanatalu  
töösuhete osakonna peajurist*

**Ametiühingutelt ja töötajatelt saabunud kaebused, Eesti Töötukassalt laekuv info ning tööinspektorite külastuste käigus avastatud rikkumised näitavad puudusi tööandjate, likvideerijate ja pankrotihaldurite teadmistes töölepingu seadusega kehtestatud kollektiivse ülesütlemise protsessist ning sellega kaasnevatest kohustustest.**

Töölepingu seaduse (TLS) § 89 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt koondamise tõttu üles öelda, kui töösuhete jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul.

Koondamiseks loetakse ka töölepingute erakorralist ülesütlemist tööandja tegevuse lõppemisel (likvideerimine, sundlõpetamine) või tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

Seaduses on eraldi reguleeritud üheaegselt paljude töötajate koondamine ehk töölepingute kollektiivne ülesütlemine. See on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu:

- 1) vähemalt 5 töötaja puhul ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;
- 2) vähemalt 10 töötaja puhul ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20 kuni 99 töötajat;
- 3) vähemalt 10% puhul töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100 kuni 299 töötajat;
- 4) vähemalt 30 töötaja puhul ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

Töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lg 2 kohaselt võtab tööandja töötajate arvu määramisel arvesse kuue kuu keskmise

töötajate arvu informeerimise ja konsulteerimise kohustuse tekkimise päevast arvates.

Siinjuures tuleb tähelepanu pöörata asjaolule, et esmalt on oluline töötajate arv, kelle koondamist tööandja kavandab, ja alles ettevalmistusprotsessi hilisemas osas tuleb keskenduda päevade arvule, mille jooksul töölepingute lõpetamine aset leiab. Töötajate informeerimise ja nendega konsulteerimise protsessis võib muutuda nii koondatavate arv kui ka aeg, mille jooksul töölepingud üles öeldakse.

Regulatsiooni eesmärk ei ole selles, et tööandja püüaks vältida tavapärase koondamise muutumist töölepingute kollektiivseks ülesütlemiseks sel moel, et lõpetab töölepingud TLS-is nimetatud 30 päeva asemel näiteks 31 või 35 päeva jooksul.

### **Seaduse põhimõtte kohaselt on esmatähtis töötajate kaasamine**

Kui tööandja alluvuses töötab vähemalt 30 töötajat, on ta ka vastavalt töötajate usaldusisiku seadusele kohustatud informeerima töötajaid neid puudutavatest olulistest muudatustest ja konsulteerima enne muudatuste tegemist.

Nii töölepingu seaduse kui ka töötajate usaldusisiku seaduse põhimõtete kohaselt on esmatähtis töötajate kaasamine muudatuste protsessi. Töötajatele tuleb anda võimalus arvamus avaldamiseks ja ettepanekute tegemiseks, isegi kui ettevõtte on otsustanud likvideerida või käsil on pankrotimenetlus.

Töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel peab tööandja järgima TLSi § 101–103 sätestatud erisusi, kaasates ülesütlemisprotsessi töötajate usaldusisiku või tema puudumisel töötajad ning teavitades kavandatavast töölepingute ülesütlemisest Eesti Töötukassat.

Töötajate informeerimine ja konsulteerimine peab algama kohe, kui

**Töötajatele tuleb anda võimalus arvamus avaldamiseks ja ettepanekute tegemiseks, isegi kui ettevõtte on otsustanud likvideerida või käsil on pankrotimenetlus.**

tööandjal on põhjust eeldada, et koondamine puudutab eelnimetatud arvu töötajaid. Informeerimise ja konsulteerimise protsessi alustamiseks esitatakse usaldusisikule või tema puudumisel kõigile töötajatele järgmised andmed:

- 1) kollektiivse ülesütleamise põhjused;
- 2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;
- 3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega töölepingud kavandatakse üles öelda;
- 4) ajavahemik, mille jooksul töölepingute ülesütlemist kavandatakse;
- 5) töötajatele seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele lisaks makstava hüvitise arvutamise viis.

Informeerimine ja konsulteerimine toimub eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütleliste ärahoidmiseks või nende arvu vähendamiseks ning ülesütleliste tagajärgede leevendamiseks, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises.

Üheaegselt töötajate informeerimisega peab tööandja esitama andmete ärakirja Eesti Töötukassale.

### **Usaldusisikul on õigus teha ettepanekuid kollektiivse ülesütleamise osas**

Pärast andmete saamist on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus 15 päeva jooksul kohtuda tööandja esindaja(te)ga ja teha ettepanekuid või konsulteerida.

Eelnimetatud tähtaja möödumisel ja konsulteerimise tulemusi arvesse võttes, teeb tööandja lõpliku otsuse koondatavate

arvu ja töölepingute lõpetamise kuupäeva osas. Seejärel esitatakse kinnitatud andmed Eesti Töötukassale ning esitatud andmete ärakiri usaldusisikule või töötajatele.

Töölepingu ülesütleamisavalduse saab tööandja töötajatele esitada alles pärast seda, kui ta on saanud töötukassalt otsuse, et töölepingute kollektiivne ülesütlemine on võimalik.

Töölepingute kollektiivne ülesütlemine jõustub ülesütleamisest etteteatamise tähtaja möödumisel, kuid mitte varem kui 30 kalendripäeva möödumisel ajast, mil töötukassa sai tööandjalt lõpliku kinnituse koondatavate arvu ja töölepingute lõpetamise kuupäeva kohta.

### **Kohustuste mittetäitjat võib oodata rahatrahv**

Tööinspektsioon teostab riiklikku järelevalvet informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmise üle töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel. Seadusest tuleneva kohustuse täitmata jätnud füüsilist või juriidilist isikut võib Tööinspektsioon väärteomenetluse korras karistada rahatrahviga kuni 1300 eurot.

Töölepingute kollektiivset ülesütlemist puudutavate küsimuste tekkimisel on võimalus pöörduda abi saamiseks Tööinspektsiooni juristi poole, tulles vastuvõtule, helistades infotelefonile 6 406 000 või saates e-kirja aadressil [ti@ti.ee](mailto:ti@ti.ee).

Tööandjal, likvideerijal, pankrotihalduril ja töötajatel on võimalus enne töölepingute lõpetamist abi ja nõu saada ka Eesti Töötukassalt, kes pakub koondamistele reageerimise teenust. Täpsem info töötukassa kodulehel (<http://www.tootukassa.ee/index.php?id=12800>).