

## Millised dokumendid tuleb vormistada koondamise korral?

Sirje Aava  
tööinspektor-jurist

**Tööinspektsiooni saabus järgmine küsimus: „Tööandjal on vaja koondada üks töökoht töomahu vähenemise alusel. Millised dokumendid peab tööandja vormistama? Kas tööandja peab tegema eraldi käskkirja ning kuidas ja millal tuleb teavitada töötajat ja Tööinspektsiooni?“**

Töölepingu seaduse järgi võib töölepingu üles öelda ülesütlemisavaldusega. Selleks tuleb esitada avaldus teisele lepingupooltele. Tegemist on kujundusõigusega, mille puhul ei ole vajalik saada teise poole heakskiitu, vaid lepingu lõppemine leiab aset ühe poole tahteavaldusega.

Kui on täidetud ülesütlemise formaalsed ja materiaalsed eeldused, ei saa teine pool suhte muutmist takistada ning leping lõpeb ülesütlemisega. Selleks, et lepingu lõppemise avaldus kehtiks, peab see jõudma teise lepingupooleni.

Tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on tehtud tahteavalduse saajale isiklikult teatavaks. Eemalviibijale tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tema elu- või asukohta ning tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda.

Kui avalduse tegija tõendab, et ta on oma tahet väljendanud ning valinud selle edastamiseks mõistliku viisi, siis loetakse avalduse kättesaamise ajavahemikuks aega, mil see oleks tavalistel asjaoludel pidanud jõudma teise pooleni.

Seega, tööandjal tuleb töölepingu ülesütlemise avaldus esitada kirjalikus või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Avalduse võib anda kätte näiteks allkirja vastu või elektrooniliselt, sealjuures ei vaja avaldus digitaalset allkirjastamist. Samuti on avaldust võimalik saata tähitud kirjana, säilitades kirja saatmiskviitungi ja avalduse koopia.

Töölepingu ülesütlemise avaldus peab sisaldama lepingupoolte andmeid, tahet töölepingu lõpetamiseks, töösuhte lõpetamise põhjust ning töölepingu viimast kuupäeva.

Töölepingu ülesütlemise avaldus on töölepingu lõpetamise juriidiline dokument.

Tööinspektsiooni töölepingu lõpetamisest teavitama ei pea.

Lisaks tööandja makstavale koondamishüvitise on töötajal õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral töölepingu seaduse §-i 100 lg 2 alusel Eesti Töötukassalt. Töötukassa maksab hüvitist töötajale, kelle töösuhe selle tööandja juures on kestnud:

- 5–10 aastat – 1 kuu keskmise töötasu ulatuses;
- üle 10 aasta – 2 kuu keskmise töötasu ulatuses.

Koondamise korral taotleb tööandja töötajale Töötukassast kindlustushüvitist.

*Rohkem saab töösuhte lõpetamise kohta lugeda brošüürist „Töölepingu lõppemine“ (<http://www.ti.ee/public/files/est2011.pdf>).*