

## Mida tuleks teada koondamisest?

*Kaia Taal,  
tööinspektor-jurist*

**Viimasel ajal on Tööinspektsiooni käest palju uuritud koondamise kohta. Tahtakse teada, mille alusel koondatakse, millised on etteteatamise tähtajad ning millised ette nähtud hüvitised?**

Vastavalt töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 89 lõikele 1 võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemisel, töö ümberkorraldamisel või muul töö lõppemise juhul.

Koondamissituatsioon on ka siis, kui toimub töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

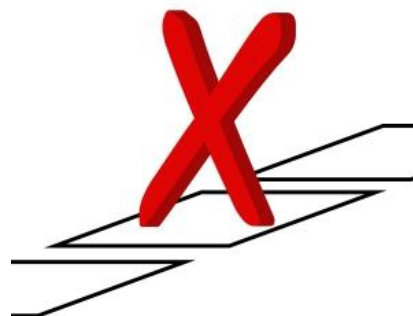
Töölepingu ülesütlemisel peab arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet. Samas on koondamissituatsioonis tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal (sealhulgas nii emal kui isal), kes kasvatab alla kolmeaastast last.

Töötajate esindajaga töölepingu lõpetamisel kehtib veel üks erisus. TLS § 94 sätestab tööandjale kohustuse enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga küsida töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamust töölepingu ülesütlemise kohta. Töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Arvamust tuleb mõistlikul määral arvestada ja põhjendada selle arvestamata jätmist.

### **Koondada ei tohi:**

- o rasedat või naist, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust;
- o töötajat lapsehoolduspuhkuse või lapsendaja puhkuse ajal.

Lapsehoolduspuhkuse või lapsendaja puhkuse ajal on lubatud koondada vaid



Koondamisel on vaja järgida kindlaid reegleid.  
*Foto: SXC/  
Gary  
McInnes*

tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti korral. Raseda koondamiskeeldu kohaldatakse üksnes juhul, kui ta on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava tõendi arstilt või ämmaemandalt.

Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud pankroti ja tegevuse lõppemise (likvideerimise) korral. Tööandja korraldab vajadusel ka töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

Töölepingu ülesütlemist 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt 5–30 töötajaga, sõltuvalt töötajate keskmisest arvust ettevõttes, nimetatakse töölepingute kollektiivseks ülesütlemiseks (TLS § 90).

Keskmine arv leitakse siinjuures töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lõige 2 alusel kuue kuu keskmise töötajate arvu järgi informeerimise ja konsulteerimise kohustuse tekkimise päevast arvates. Kollektiivse koondamise korral kohalduvad TLS §-des 101–103 nimetatud reeglid töötajate ja Töötukassa teavitamisele ning sellega seotud tähtaegadele.

**Töölepingute ülesõtlemine on kollektiivne, kui tööleping öeldakse üles vähemalt:**

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

Koondamisest teatatakse töötajale TLS § 95 kohase ülesõtlemissavaldusega, mis sisaldab põhjendust ja millel on kohustuslik kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm (nt ka e-kiri või faks). Ülesõtlemine jõustub alles selle teatavaks tegemisest töötajale. Samuti loetakse tööandja tahe kättesaaduks ja seega teatavaks tehtuks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ning tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda (nt tähitud kirja teel avalduse edastamisel). Paberkandjal avaldus peab alati sisaldama omakäelist allkirja volitatud isikult, kes tööandjat esindab.

On oluline teada, et kui tööandja teade koondamisest ei sisalda lisaks mingeid kokkuleppeid, kinnitab töötaja allkiri teatel selle kättesaamist. See ei tähenda nõustumist ülesõtlemissavaldusega ning töötajale jääb alles seadusest tulenev õigus vaidlustada tööandja avaldus 30 kalendripäeva jooksul töötamiskoha järgses töövaidlusorganis (kohus või töövaidluskomisjon).

Lahkarvamus tööandjaga võib tekkida näiteks koondamise põhjendatuse või seaduse nõuetele vastavuse osas või kui töölepingu ülesõtlemine on vastuolus hea usu põhimõttega (s.o käitumine ausalt, lojaalselt, õiglaselt, teise poole huvidega arvestades jne).

Põhjenduse puudumine avaldusest ei muuda ülesõtlemissavalduse kehtivust, kuid põhjendamise kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju (TLS § 95 lg 3).

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda TLS § 97 lg 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides.

**Ette peab teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:**

- 1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
- 2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
- 3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
- 4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

Kollektiivlepinguga võib ette näha erinevad (töötajale soodsamad) etteteatamistähtajad.

Kui tööandja teatab ülesõtlemissavaldusega ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal õigus hüvitisele ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel. See tähendab, et iga eeldusliku tähtajani puudujääva tööpäeva eest on õigus saada keskmist tööpäevatasu. Juhin tähelepanu, et etteteatamisaega arvestatakse siinkohal kalendripäevades, kuid vähem etteteatatud aja eest hüvitist tööpäevades selle ajavahemiku jooksul.

Töölepingu ülesõtlemissavalduse koondamise tõttu maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses vastavalt TLS § 100 lg 1.

Töötajal on õigus saada lisaks kindlustushüvitist Töötukassast olenevalt tööstaažist tööandja juures – alates viieaastasest staažist ühe ja alates kümneaastasest staažist kahe kuu keskmise töötasu ulatuses. Sellekohase taotluse esitab Töötukassale tööandja.

Töötaja ja tööandja lahkarvamuse korral koondamise põhjendatuse või nõuetele vastavuse osas või kui töölepingu ülesõtlemine on vastuolus hea usu põhimõttega (s.o käitumine ausalt, lojaalselt, õiglaselt, teise poole huvidega arvestades jne), saab töötaja pöörduda töötamiskoha järgse töövaidlusorgani (kohtu või töövaidluskomisjoni) poole töölepingu ülesõtlemissavalduse tühistamiseks tuvastamise nõudega 30 kalendripäeva jooksul tööandjalt avalduse saamisest arvestes.