



TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE



Tööinspektsioon



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks

Kust leida täpsemat infot?

Tööinspektsiooni kodulehelt: www.ti.ee

Trükk: Boulevard55, www.b55.ee

Kujundus: Pins@, www.pins.ee

Sisukord

Töölepingu lõppemise alused	4
Poolte kohustused töölepingu lõppemisel	4
Tõend kindlustatule	4
Töölepingu lõppemine poolte kokkuleppel	5
Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel	5
Töölepingu lõppemine töötaja surma tõttu	5
Töölepingu lõppemine füüsilisest isikust tööandja surma tõttu	6
Töölepingu lõpetamine ülesütlemisega	6
Ülesütlemine katseajal	7
Korraline ülesütlemine	7
Erakorraline ülesütlemine	8
Erakorraline ülesütlemine tööandja algatusel	8
Piirangud töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tööandja algatusel	9
Hüvitised	11
Töölepingute kollektiivne ülesütlemine	12
Erakorraline ülesütlemine töötaja algatusel	12
Töölepingu ülesütlemise vaidlustamine	13

Töölepingu lõppemise alused

Töölepingu lõppemist reguleerib töölepingu seadus (edaspidi TLS).

Tööleping võib lõppeda järgmistel alustel:

- poolte kokkuleppel TLSi § 79 alusel;
- tähtaja möödumisel TLSi § 80 alusel;
- töötaja surma tõttu TLSi § 81 alusel;
- füüsilisest isikust tööandja surma tõttu TLSi § 111 lg 3 alusel;
- ülesütlemisega.

Poolte kohustused töölepingu lõppemisel

Töölepingu lõppemisega muutuvad kõik töösuhtest tulenevad nõuded TLSi § 84 alusel sissenõutavaks.

See tähendab, et töölepingu lõppemisel peab näiteks tööandja maksma töötajale väljateenitud töötasu ja hüvitama kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas. Töötaja peab tööandjale aga tagastama talle makstud ettemaksud.

Üldreeglina võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada ainult töötaja nõusoleku alusel, mis on antud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Kuid TLS § 78 annab tasaarvestamise erisusena tööandjale võimaluse ka töötaja nõusolekuta tema töötasust kinni pidada töötajale makstud ettemakse, mille töötaja peab tööandjale tagastama, ja töölepingu lõppemisel tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest.

Tõend kindlustatule

Töölepingu lõppemise alusest olenemata on tööandja kohustatud töölepingu lõppemisel väljastama töötajale kindlustatu tõendi Eesti Töötukassale esitamiseks.

Täpsem teave ja tõendi vorm on Töötukassa kodulehel www.tootukassa.ee

Töölepingu lõppemine poolte kokkuleppel

Töötaja ja tööandja võivad töölepingu igal ajal lõpetada poolte kokkuleppel.

Töölepingu lõpetamiseks poolte kokkuleppel peab üks pool tegema teisele poolele vastavasisulise ettepaneku ja teine pool väljendama üheselt mõisteta-
valt oma nõusolekut.

Hilisemate vaidluste ärahoidmiseks tuleks töölepingu kokkuleppeline lõpe-
tamine vormistada kirjalikult.

Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel

Tähtaja möödumisega saab lõppeda ainult tähtajaliselt sõlmitud tööleping.

Lepingu tähtaja saabumisest pooled teineteisele ette teatama ei pea.

Kui töötaja jätkab töö tegemist pärast lepingu tähtaja möödumist, loetakse leping tähtajatuks, välja arvatud siis, kui tööandja avaldas teistsugust tahtet viie tööpäeva jooksul arvates ajast, millal ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja jätkab töölepingu täitmist.

Hilisemate vaidluste ärahoidmiseks tuleks ka töölepingu lõppemine selle tähtaja möödumisel fikseerida kirjalikult.

Töölepingu lõppemine töötaja surma tõttu

Töötaja surma korral tööleping lõpeb. Selle lõpetamise aluseks on isiku sur-
matunnistus.

Töölepingu lõppemine füüsilisest isikust tööandja surma tõttu

Füüsilisest isikust tööandja surma korral lõpeb tööleping juhul, kui see on sõlmitud olulisel määral tööandja isikut arvestades, näiteks füüsilise isiku teenindamiseks (erasekretär, abistaja, hooldaja vms).

Muul juhul füüsilisest isikust tööandja surma korral tööleping ei lõpe ning läheb üle tööandja pärijatele.

Töölepingu lõpetamine ülesütlemisega

Ülesütlemisavaldus

Töölepingu võib üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud ülesütlemisavaldusega.

Kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm lubab ülesütlemisavalduse saata näiteks e-kirja või faksi teel. Selline vorm ei nõua oma käega allkirjastamist.

Lubatud on ka üleütlemisavalduse esitamine kirjalikus vormis ehk paberil oma käega allkirjastatud kujul või digitaalallkirjastatult e-kirja teel.

Vaidluse korral peab ülesütlemisavalduse esitanud pool suutma tõendada avalduse esitamist.

Töölepingu ülesütlemine ei tohi olla tingimuslik ehk töölepingu lõpetamist ei saa siduda asjaoluga, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või mitte.

Töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduses peab olema töölepingu ülesütlemise põhjus. Soovitav on erakorralise ülesütlemise avalduses põhjendada, miks ei ole seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu järgitud.

Ülesütlemine katseajal

Töötajal ja tööandjal on õigus tööleping katseajal üles öelda TLSi § 86 lg 1 alusel, teatades sellest teisele poolele 15 kalendripäeva ette.

Kui tööandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem päevi, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist TLSi § 100 lg 5 alusel. Hüvitiseks on töötaja keskmine tööpäevatasu.

Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus TLSi §-s 6 lg-s 1 nimetatud katseaja eesmärgiga. Katseaeg määratakse töötajale, et hinnata, kas tema tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel.

Tööandja peab töölepingu ülesütlemist katseajal töötajale põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Töötaja ei pea töölepingu ülesütlemist katseajal tööandjale põhjendama.

Korraline ülesütlemine

Töölepingu saab korraliselt üles öelda üksnes töötaja, teatades sellest tööandjale ette 30 kalendripäeva.

Kui töötaja teatab töölepingu lõppemisest ette vähem kui 30 kalendripäeva, on tööandjal õigus nõuda töötajalt hüvitist vähem etteteatatud päevade eest TLSi § 100 lg 5 alusel. Hüvitiseks on töötaja keskmine tööpäevatasu iga tööpäeva eest, mis sellesse vähem etteteatatud ajavahemikku jääb.

Töötaja võib korraliselt üles öelda tähtajatu ja tähtajalise töölepingu, mis on sõlmitud teise töötaja asendamiseks. Muudel asjaoludel sõlmitud tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda ei saa.

Korralisel ülesütlemisel ei pea töötaja töölepingu ülesütlemist tööandjale põhjendama.

Tööandja ei saa töölepingut korraliselt üles öelda.

Erakorraline ülesütlemine

Erakorraliselt võib töölepingu üles öelda üksnes mõjuval põhjusel, järgides seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu.

Mõjuval põhjusel võivad töölepingu erakorraliselt üles öelda töösuhte mõlemad pooled.

Töölepingu erakorralist ülesütlemist peab ülesütlemisavalduse esitanud pool kirjalikku taasesitamist võimaldavas või kirjalikus vormis põhjendada.

Erakorraline ülesütlemine tööandja algatusel

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval põhjusel TLSi § 88 lg 1 alusel või majanduslikel põhjustel TLSi § 89 lg 1 alusel.

Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhte tööandja juures on kestnud:

- alla 1 tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
- 1–5 tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
- 5–10 tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
- 10 ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

Etteteatamise tähtaja jooksul annab tööandja töötajale vaba aega uue töö otsimiseks.

Töötajast tuleneval põhjusel võib töölepingu erakorraliselt üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlema huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

Kui töölepingu erakorralisel ülesütlemisel majanduslikel põhjustel ei järgita etteteatamistähtaega, on töötajal õigus saada tööandjalt hüvitist vähem etteteatatud päevade eest TLSi § 100 lg 5 alusel. Hüvitiseks on töötaja keskmine tööpäevatasu iga tööpäeva eest, mis sellesse vähem etteteatatud ajavahemikku jääb.

Piirangud töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tööandja algatusel

Tööandja ei tohi töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja:

- on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust;
- täidab perekondlikke kohustusi (näiteks kasvatab lapsi, hooldab vanemaid vms);
- on haige;
- esindab teisi töötajaid;
- on aja- või asendusteenistuses.

Lisapiirang töölepingu ülesütlemisel

Töölepingu seadus eeldab, et töölepingu ülesütlemine raseda, alla kolmeaastast last kasvatava vanema või töötajate esindajaga on õigusvastane. Tööandja peab tõendama, et tööleping on üles öeldud seaduslikul alusel (näiteks töökohustuste rikkumise tõttu).

Töötajate esindajatega seotud erisused

Enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga (töökeskkonnavoliniku, töötajate valitud töökeskkonnanõukogu liikme, töötajate usaldusisiku või ametiühingu usaldusisikuga) peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajalt või ametiühingult arvamust töölepingu ülesütlemise kohta.

Töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest.

Tööandja peab töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama ning põhjendada, kui ta töölepingu ülesütlemisel töötajate arvamust ei arvestanud.

Tööandja võib töölepingu üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel TLSi § 88 lg 1 alusel, kui töötaja:

- tervise halvenemine ei luba töötamist jätkata;
- ei saa tööülesannete täitmisega hakkama ebapiisavate teadmiste või oskuste tõttu;
- on eiranud tööandja korraldusi;
- on viibinud tööl joobeseisundis;
- on varastanud, petnud, kahjustanud tööandja vara;
- on põhjustanud usaldamatuse;
- on rikkunud saladuse hoidmise ja konkurentsipiirangu kohustust.

Nimetatud alused ei keela töölepingu ülesütlemist muul mõjuval põhjusel, sest TLSi §-s 88 lg-s 1 nimetatud loetelu ei ole lõplik.

Tööandja peab töötajale enne töölepingu erakorralist ülesütlemist põhjusel, et töötaja tervis ei luba töötamist jätkata või ta ei saa t.ülesannete täitmisega hakkama, pakkuma teist tööd, sealhulgas vajaduse korral korraldama täiendusõpet, muutma töötingimusi ja kohandama töökohta.

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta on teada saanud töölepingu ülesütlemise aluseks olevast asjaolust, näiteks töökohustuste rikkumisest, kui ta on töötajat eelnevalt töölepingu ülesütlemise võimalusest hoiatanud.

Töötajat ei pea hoiatama juhul, kui töötaja on tööandja hinnangul töökohustusi oluliselt rikkunud ning töösuhte jätkumist ei saa mõistlikult eeldada.

Tööandjal on õigus tööleping erakorraliselt üles öelda ka majanduslikel põhjustel ehk töötaja koondamise tõttu TLSi § 89 alusel.

Koondamisega on tegemist juhul, kui tööandjal ei ole enam võimalik töötajale kokkulepitud tingimustel tööd anda. Töö lõpeb näiteks töömahu vähenemise, töö ümberkorraldamise, tööandja tegevuse lõppemise või pankroti tõttu.

Enne koondamist peab tööandja:

- pakkuma töötajale teist tööd, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemise ja pankroti korral;
- võimaldama vajaduse korral täiendusõpet või muutma töötingimusi.

Koondamisel on eelisõigus tööle jääda töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

Tööandja ei tohi koondada:

- rasedat;
- töötajat, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust;
- töötajat, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust.

NB! Piirangut kohaldatakse üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütle-misavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava arsti või ämmaemanda tõendi.

Hüvitised

Tähtajatu lepingu korral peab tööandja töötaja koondamisel maksma talle hüvitist 1 kuu keskmise töötasu ulatuses TLSi § 100 lg 1 alusel.

Tähtajalise lepingu korral peab tööandja töötaja ennetähtaegsel koondamisel maksma talle hüvitisena töötasu lepingu tähtaja saabumiseni TLSi § 100 lg 3 alusel.

Peale tööandja makstava koondamishüvitise on töötajal õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral TLSi § 100 lg 2 alusel.

Eesti 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.

Töölepingute kollektiivne ülesütlemine

Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt:

- 5 töötaja puhul ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;
- 10 töötaja puhul ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;
- 10 protsendiga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;
- 30 töötaja puhul ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

Töölepingute kollektiivsel ülesütlemlisel peab tööandja järgima TLSi §-des 101–103 sätestatud erisusi, kaasates ülesütlemlisprotsessi töötajad või nende esindajad ning teavitades kavandatavast töölepingute ülesütlemlisest Eesti Töötukassat.

Erakorraline ülesütlemine töötaja algatusel

Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu TLSi § 91 lg 2 alusel või töötaja isikust tuleneval põhjusel TLSi § 91 lg 3 alusel.

Töötaja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemlise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi sellest teada saama.

Töölepingu erakorralisest ülesütlemlisest peab töötaja ette teatama mõistliku aja jooksul. Ülesütlemlisest ei pea ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlema poole huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

Töötajapoolse erakorralise ülesütlemlise võib tingida ka tööandja otsus vähendada töötasu TLSi § 37 alusel. Sel juhul öeldakse tööleping üles TLSi § 37 lg 5 alusel, teatades sellest viis tööpäeva ette.

Mõjuvaks põhjuseks, mis annab aluse öelda tööleping üles TLSi § 91 lg 2 alusel, võib olla olukord, kus:

- tööandja on töötajat kohelnud ebaväärikalt;

- tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega;
- töö jätkamine on tervisele ohtlik.

Mõjuvaks põhjuseks, mis annab aluse öelda tööleping üles TLSi § 91 lg 3 alusel, võib olla olukord, kus:

- töö tegemist takistab töötaja halb tervises seisund;
- töö jätkamine on võimatu perekondliku kohustuse täitmise tõttu, näiteks laste kasvatamine või vanemate hooldamine.

Toodud alused ei keela töölepingut üles öelda muul mõjuval põhjusel, TLSi § 91 lg-tes 2 ja 3 nimetatud loetelud ei ole ammendavad.

Kui töötaja ütleb töölepingu üles TLSi § 91 lg 2 alusel, põhjusel, et tööandja on oluliselt lepingut rikkunud, peab tööandja maksma töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses TLSi § 100 lg 4 järgi.

Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta.

Töölepingu ülesütlemise vaidlustamine

Kohtule peab hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks esitama 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest.

Kui hagi või avaldust ei esitata tähtajal või kui hagi või avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ning leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval.



Gonsiori 29, 10147 Tallinn
Tel. 626 9400
Faks. 626 9404

www.ti.ee

