



TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE

Lisainfo
www.sm.ee

Töösuhe võib lõppeda poolte kokkuleppel, tähtaja möödumisel, töötaja avalduse alusel või tööandja algatusel. Mõnikord võib töösuhte lõppemise taga olla poolte konflikt, kuid ka siis tasub heade suhete hoidmiseks ja seaduskuulekaks käitumiseks tegutseda mõistlikult, vastastikku heas usus ning olla teise poole suhtes õiglane. Nii töötajale kui tööandjale teeb töölepingu lõppemise kergemaks oma õiguste ja kohustuste teadmine ja nende järgimine.

TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE

- Töötaja ja tööandja võivad igal ajal lõpetada töölepingu **poolte kokkuleppel**. Hilisemate vaidluste ärahoidmiseks tuleks töölepingu kokkuleppeline lõpetamine vormistada kirjalikult.
- Tööleping lõpeb **ülesütlemisega** töötaja või tööandja algatusel.
- Tööleping lõpeb **tähtaja möödumisel**. Sellisel juhul ei pea töölepingu lõppemisest ette teatama.

MIDA PEAB ARVESTAMA TÄHTAJALISE TÖÖLEPINGU LÖPPEMISEL?

- Kui tähtajaline tööleping on sõlmitud mõjuva põhjusega, on tegemist tähtajatu lepinguga. Mõjuvaks põhjuseks on töö ajutine iseloom.
- Kui töötaja jätkab töö tegemist pärast tähtaja möödumist, muutub tähtajaline tööleping tähtajatuks.

TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE

KUIDAS TÖÖLEPINGUT KATSEAJAL ÜLES ÕELDA?

- Töötajal ja tööandjal on õigus tööleping 4-kuulise katseaja jooksul üles öelda, teatades sellest teisele poolele ette 15 kalendripäeva.
- Tööandja peab töölepingu ülesütlemist katseajal põhjendama ehk nimetama põhjused, miks töötaja ei sobi tegema kokkulepitud tööd. Hinnangu andmisel selgitab tööandja, miks töötaja ei vasta tehtavale tööle tervise, teadmiste, oskuste, võimete või isikuomaduste poolest.

- Töötaja ei pea katseajal töölepingu ülesütlemist põhjendama.

KORRALINE JA ERAKORRALINE ÜLESÜTLEMINE

Töölepingu võib üles öelda korraliselt või erakorraliselt.

- Korralist ülesütlemist ei pea põhjendama.
- Erakorralist ülesütlemist tuleb alati põhjendada.

Töölepingu saab korraliselt üles öelda üksnes töötaja. Tööandjal ei ole õigust töölepingut korraliselt üles öelda. Tööandja saab töölepingu üles öelda mõjuva põhjuse esinemisel erakorraliselt.

TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE TÖÖTAJA ALGATUSEL

TÖÖTAJAPPOOLNE KORRALINE ÜLESÜTLEMINE

- Korralisel ülesütlemisel ei pea töölepingu ülesütlemist põhjendama.
- Töötaja võib tähtajatu töölepingu korraliselt üles öelda.

- Tähtajalise töölepingu võib töötaja korraliselt üles öelda vaid teise töötaja asendamiseks sõlmitud töölepingu puhul.
- Töötaja võib töölepingu korraliselt üles öelda:
 - ülesütlemisavaldusega kas kirjalikku taasesitamist võimaldavas (näiteks e-kiri või faks) või kirjalikus (omakäeliselt või digitaalselt allkirjastatud) vormis;
 - etteteatamisega vähemalt 30 kalendripäeva.
- Kui töötaja teatab töölepingu lõppemisest ette vähem kui 30 kalendripäeva, on tööandjal õigus nõuda töötajalt hüvitist vähem ette teatatud päevade eest. Hüvitiseks on töötaja keskmine tööpäevatasu.

TÖÖTAJAPUOLNE ERAKORRALINE ÜLESÜTLEMINE

- Töötaja võib tähtajatu ja tähtajalise töölepingu erakorraliselt üles öelda:
 - mõjuval põhjusel;
 - mõistliku aja jooksul pärast ülesütlemise aluseks oleva asjaolu teadasaamist.
- Erakorralisel ülesütlemisel ei pea töötaja järgima 30 kalendripäeva pikkust etteteatamistähtaega.

Millised põhjused annavad aluse erakorraliseks ülesütlemiseks?

- Mõjuvaks põhjuseks, mis annab aluse töölepingu ülesütlemiseks, võib olla olukord, kus:
 - tööandja on töötajat kohelnud ebaväärikalt;
 - tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega;
 - töö jätkamine on tervisele ohtlik;
 - 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 töölepingu ülesütlemist muul mõjuval põhjusel.
- Kui töötaja ütleb töölepingu üles põhjusel, et tööandja on oluliselt lepingut rikkunud, peab tööandja maksma töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta.

TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE TÖÖANDJA ALGATUSEL

- Tööandja võib tähtajatu ja tähtajalise töölepingu üles öelda üksnes erakorraliselt:

- mõjuval põhjusel, mis on töötajast või majanduslikust olukorrast tulenev;
- ülesütlemisavaldusega kas kirjalikku taasesitamist võimaldavas (näiteks e-kiri või faks) või kirjalikus (omakäeliselt või digitaalselt allkirjastatud) vormis. Ülesütlemisavalduses on kirjas mõjuv põhjus.

Töölepingu ülesütlemise keeld

- 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);
 - on haige;
 - esindab teisi töötajaid;
 - on ajateenistuses või asendusteenistuses.

Täiendav piirang töölepingu ülesütlemisel

- Töölepingu seadus eeldab, et töölepingu ülesütlemine raseda, alla 3-aastast last kasvatava vanema või töötajate esindajaga on õigusvastane. Tööandja peab tõendama, et tööleping on üles öeldud seaduslikul alusel (näiteks töökohustuste rikkumine).

Tööandjapoolse ülesütlemise etteteatamistähtjad

- Töölepingu lõppemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui tema töösuhe 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.
- Tööandja ei pea etteteatamistähtaegu järgima, kui töötaja rikub oluliselt töökohustusi, mille tagajärjel ei saa tööandjalt nõuda lepingu jätkamist.
- Etteteatamise tähtaja jooksul annab tööandja töötajale vaba aega uue töö otsimiseks.
- Kui tööandja teatab töölepingu lõppemisest ette vähem, peab ta töötajale maksma hüvitist. Hüvitiseks on töötaja keskmine tööpäevatasu.

Töölepingu ülesütlemine töötajast tuleneval põhjusel

- Tööandja võib töölepingu üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, 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;
 - on kahjustanud tööandja vara.
- Toodud alused ei keela töölepingu ülesütlemist muul mõjuval põhjusel.
- Tööandja peab töötajale pakkuma teist tööd, sealhulgas vajadusel korraldama täiendusõppe, muutma töötingimusi ja kohandama töökohta, kui ta ütleb töölepingu üles seetõttu, et töötaja:
 - tervis ei luba töötamist jätkata;
 - ei saa tööülesannete täitmisega hakkama ebapiisavate teadmiste või oskuste tõttu.
- Tööandja võib töölepingu üles öelda:
 - mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta on teada saanud töölepingu ülesütlemise aluseks olevast asjaolust, näiteks töökohustuse rikkumisest;

- kui ta on töötajat eelnevalt hoiatanud. Hoiatama ei pea juhul, kui töötaja on oluliselt töökohustusi rikkunud.

Töölepingu ülesütlemine majanduslikul põhjusel ehk koondamine

- Tööandjal on õigus tööleping erakorraliselt üles öelda töötaja koondamise tõttu.
- Koondamisega on tegemist juhul, kui tööandjal ei ole enam võimalik töötajale kokkulepitud tingimustel tööd anda. Töö lõpeb näiteks töömahu vähenemise, töö ümberkorraldamise või pankroti tõttu.
- Enne koondamist peab tööandja:
 - pakkuma töötajale teist tööd, välja arvatud pankroti korral;
 - võimaldama vajadusel täiendusõpet või muutma töötingimusi.
- Koondamisel jäävad eelisjärjekorras tööle töötajate esindaja ja töötaja, kes kasvatab alla 3-aastast last.
- Tööandja ei tohi koondada:
 - rasedat;
 - töötajat, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele;
 - töötajat, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust.

- Tähtajatu lepingu korral peab tööandja töötaja koondamisel maksma talle hüvitist 1 kuu keskmise töötasu ulatuses.
- Tähtajalise lepingu korral peab tööandja töötaja ennetähtaegsel koondamisel maksma talle hüvitiseks töötasu lepingu tähtaja saabumiseni.
- Lisaks tööandja makstavale koondamishüvitisele on töötajal õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral. 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.
- Kindlustushüvitist koondamise korral taotleb Töötukassast tööandja.

**TÖÖLEPINGU LÕPPEMISE
KOHTA VAJALIK ÕIGUSAKT**
www.riigiteataja.ee:

- töölepingu seadus.

Täiendav info:

Sotsiaalministeerium

Gonsiori 29, 15027 Tallinn

e-post: info@sm.ee, tel: 626 9301

www.sm.ee

Tööinspeksioon

Gonsiori 29, 15027 Tallinn

e-post: ti@ti.ee, tel: 626 9400

Juristi infotelefon 640 6000 E-R 10-15

www.ti.ee

