



MAGNUSSON

# Koondamise protsessi seaduslik raamistik. Ülevaade tööandjale.

Märts 2024

Tegevus	Kommentaar	Riskid
1. Teha kindlaks, kas esineb seaduslik alus koondamiseks (TLS § 89 lg 1 ja 2).	<p>Võimatuks võib muutuda töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel näiteks järgnevatel põhjustel (näitlik nimekiri):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>töömahu vähenemine;</li> <li>töö ümberkorraldamine, nt ettevõtlusala vahetamine, tööprotsessi mehhaniseerimine jne;</li> <li>tööandja tegevuse lõppemine;</li> <li>pankroti väljakuulutamise;</li> <li>ametikohtade liitmine, teenuse sisse ostmine jm.</li> </ul> <p>Töölepingut ei või üles öelda järgmistel põhjustel: töötaja on rase või tal on õigus saada emapuhkust, täidab perekondlikke kohustusi, taotles paindlikke töötingimusi soolise võrdõiguslikkuse seaduse mõttes.</p>	<p>Seadusest tuleneva aluseta koondamine on tühine. Kui kohus või töövaidluskomisjon ei tuvasta koondamise olukorda, peab tööandja maksma töötajale hüvitist kuni töötaja <b>3 kuu</b> keskmise töötasu ulatuses (töövaidlusorgan võib hüvitise suurust muuta). Töötaja saab tööandja töölepingu erakorralist ülesütlemist vaidlustada 30 kalendripäeva jooksul alates avalduse kättesaamisele järgnevast päevast.</p>
2. Teha kindlaks, kui <b>paljusid töötajaid</b> võib koondamine puudutada ja kas tegemist võib olla <b>kollektiivse koondamisega</b> (TLS § 90).	<p><b>Kollektiivse koondamisega</b> on tegemist, kui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>töötajate arv ettevõttes on kuni 19 ja koondatakse 30 päeva jooksul vähemalt 5 töötajat;</li> <li>töötajate arv ettevõttes on 20-99 ja koondatakse 30 päeva jooksul vähemalt 10 töötajat;</li> <li>töötajate arv ettevõttes on 100-299 ja koondatakse 30 päeva jooksul vähemalt 10% töötajatest;</li> <li>töötajate arv ettevõttes on vähemalt 300 ja koondatakse 30 päeva jooksul vähemalt 30 töötajat.</li> </ul> <p>Töötajate arvu määramine: informeerimise kohustuse tekkimise päevast arvates 6 kuu keskmine töötajate arv.</p>	<p>Töötajaid teavitatakse kollektiivsest koondamisest liiga hilja. Töötajate informeerimine peab algama kohe, kui tööandjal on põhjust eeldada, et tegemist on töölepingute kollektiivse ülesütlemisega. Rikutakse kollektiivse koondamise puhul nõuet öelda tööleping üles pärast:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>konstateerimist usaldusisikuga (või tema puudumisel töötajatega)</li> <li>Eesti Töötukassa teavitamist (TLS § 102 lg 1).</li> </ul> <p>Nõuetele mittevastav ülesütlemine on tühine ja töövaidlusorgan võib mõista tööandjalt töötajale hüvitist kuni töötaja <b>3 kuu</b> keskmise töötasu ulatuses (töövaidlusorgan võib hüvitise suurust muuta).</p>
3. Selgitada välja tööle jäämise <b>eelisõigusega töötajad</b> .	<p>Tööandjal ei ole lubatud (va tööandja pankroti, tegevuse lõppemisel) töölepingut lõpetada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>rasedaga või naisega, kellel on õigus saada emapuhkust või kellel on seetõttu vähenenud töövõime;</li> <li>isikuga, kes kasutab isapuhkust, lapsendajapuhkust või vanemapuhkust.</li> </ul> <p>Võrreldavate töötajate puhul on eelisõigus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>töötajate esindajal (enne töölepingu ülesütlemist küsima töötajat esindama valinud töötajatelt arvamust);</li> <li>töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last (TLS § 89 lg 5).</li> </ul>	<p>Juhul, kui seadusliku aluseta koondatakse töötaja, kes on rase või töötajate esindaja, siis võib töötaja nõuda hüvitist kuni <b>12 kuu keskmise</b> töötasu ulatuses (töövaidlusorgan võib hüvitise suurust muuta). Raseda või töötaja esindaja koondamine võib tuua kaasa ka diskrimineerimise süüdistuse. Töötaja võib diskrimineerimise korral nõuda tööandjalt seaduses sätestatud alustel ja korras mh kahju hüvitamist ja rikkumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitisena mõistlikku rahasummat.</p>

<p>4. Analüüsida, kas on võimalik <b>pakkuda teist töökohta</b> (TLS § 89 lg 3).</p>	<p>Teise töö pakkumise kohustuse juures tuleks arvestada järgnevat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui see on kõiki asjaolusid, sh mõlema poole huvisid arvestades mõistlik ega tekita tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulutusi;</li> <li>pakkuda tuleb töötajale tööd, millega ta saab hakkama, pakkuma ei pea töökohta, mis ei sobi töötajale;</li> <li>töötajale tuleb teist tööd pakkuda pärast koondamisest teatamist;</li> <li>teise töö pakkumise kohustus on täidetud ka juhul, kui teise töö pakkumise võimalus tekib peale ülesütlemisavalduse esitamist, kuid enne töösuhte lõppu;</li> <li>pakkumine ei tohi piirduda üksnes erialase tööga, vaid pakkuda tuleb tööd, millega töötaja saab hakkama.</li> </ul>	<p>Nõuetele mittevastav ülesõtlemine on tühine ja töövaidlusorgan võib mõista tööandjalt töötajale <b>hüvitist</b> kuni töötaja <b>3 kuu</b> keskmise töötasu ulatuses (töövaidlusorgan võib hüvitise suurus muutma).</p>
<p>5. <b>Koondamisteade</b> /ülesütlemisavaldus kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (TLS § 95 lg 1).</p>	<p><b>Koondamisteates</b> peab sisalduma vähemalt järgmine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>koondamise põhjus;</li> <li>töösuhte lõppemise aega (arvestama seaduses sätestatud etteteatamistähtaegadega ja üles saab öelda üksnes etteulatuvalt);</li> <li>teise töö pakkumist või välja tuua, et teist tööd ei ole võimalik pakkuda;</li> <li>muud konkreetset töösuhet puudutavad asjaolud, näiteks konkurentsikeelu ülesõtlemine, tööandja vara tagastamise tingimused vms.</li> </ul>	<p>Põhjusest teatamata jäämine ei mõjuta ülesötlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju.</p> <p><b>NB! Tuleb järgida vorminõuet</b>, vastasel juhul on koondamisteade tühine.</p>
<p>6. Töösuhte viimasel kuupäeval maksab tööandaja <b>lõpparve</b>.</p>	<p><b>Lõpparve</b> peab sisaldama:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>väljateenitud töötasu;</li> <li>kasutamata puhkusepäevade hüvitis;</li> <li>koondamishüvitis 1 kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lg 1);</li> <li>tähtjalise lepingu puhul hüvitis ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni, v.a TLS§ 89 lg 2 p 2 (TLS§ 100 lg 3);</li> <li>vajadusel hüvitis etteteatamistähtaja järgimata jätmise eest (TLS§ 100 lg 5).</li> </ul> <p>NB! Kui töötajal on tööandja tööstaaži vähemalt 5 aastat, peab tööandja esitama Töötukassale avalduse koondamise korral makstava kindlustushüvitise taotlemiseks viie kalendripäeva jooksul töösuhte lõppemisest arvates.</p>	<p>Töötasu nõude esitamise tähtaeg on 3 aastat arvates töötasu sissenõutavaks muutumisest.</p>

Täiendavate küsimuste korral võtke meiega ühendust.



**NELE LAAS**

Tööõiguse advokaat  
Advokaadibüroo Magnusson  
Maakri 19/1  
Tel: 670 8401  
[nele.laas@magnussonlaw.com](mailto:nele.laas@magnussonlaw.com)