

TÖÖINSPEKTSIOON
Juristi kommentaar
23.03.2015

Lugeja küsib: Kui tööandja ütleb töölepingu üles töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 88 lg 1 alusel (nt töötaja tervises seisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul) ja etteteatamistähtaega ei järgita, kas siis töötajal on õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel?

Vastab Tööinspektsiooni töösuhete nõustamistalituse juhataja Anni Raigna: TLS § 88 lg 1 alusel on tööandjal õigus töölepingu üles öelda TLS § 97 lg 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides. Etteteatamistähtaja võib erandlikel juhtudel jätta järgimata, kui tööandjalt ei saa mõistlikult nõuda lepingu jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni või kokkulepitud tähtaja saabumiseni (TLS § 97 lg 3). Tööandjal tuleb kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades kaaluda, kas töösuhete erakorraline ülesütlemine kohese lõppemisega on õigustatud või olukorda hinnates oleks mõistlik järgida mõnepäevast või –nädalast etteteatamisaega.

Kui üldreeglina on tööandjal kohustus etteteatamistähtaega järgida ja maksta selle mittejärgimisel töötajale hüvitist (TLS § 100 lg 5), siis antud näite puhul see ei kohaldu. Seda sellepärast, et kui seadus lubab tööandjal etteteatamistähtaja järgimata jätta, ei ole tegemist vähem etteteatatud ajaga, mille eest peaks töötajale hüvitist maksta.

TLS § 100 lg 5 alusel tuleb hüvitist maksta vaid nendel juhtudel, kui etteteatamistähtaja järgimine oli seadusest tulenevalt nõutud, nt koondamine (TLS § 89), lepingu korraline ülesütlemine töötaja poolt (TLS § 85 lg 1), lepingu ülesütlemine katseajal (TLS § 86 lg 1).

Lisainfo:
Kaja Tamm
Teabespetsialist
Teabeosakond
Tööinspektsioon
