

Koondamine

Tööandja otsustab
töötaja koondada, kui:

- töömaht on vähenenud;
- töö on ümber korraldatud;
- töö on lõppenud muul juhul (TLS § 89 lg 1);
- tööandja lõpetab tegevuse (likvideerimine, TLS § 89 lg 2 p 1);
- kuulutatakse välja tööandja pankrot või pankrotimenetlus lõpetatakse, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu (TLS § 89 lg 2 p 2).
- Enama kui viie töötaja koondamisel, peab tööandja veenduma, kas tegemist on kollektivse koondamisega, mis eeldab täpsemaid protseduure (TLS § 101-103).

Enne koondamist pakub
tööandja töötajale teist
tööd

- Töö peab olema võimetekohane.
- Teise töö pakkumine võib tähendada töötaja välja õpetamist, kui väljaõpe ei ole ebaoproportsionaalselt kulukas.
- Konkursil osalema kutsumine ei asenda teise töö pakkumise kohustust.
- Teise töö pakkumise kohustus ei kehti pankroti ja pankrotimenetluse raugemise korral.
- Teise töö pakkumise kohustus on täidetud ka juhul kui teise töö pakkumise võimalus tekib peale ülesütlemisavalduse esitamist, kuid enne töösuhte lõppu.

Tööandja selgitab välja
tööle jäämise
eelisõigusega töötajad

- Töötajate esindajad: töökeskkonnavolinik, töökeskkonnanõukogus töötajaid esindav liige, töötajate ja ametiühingu usaldusisik, üleühenduselise ettevõtja töötajate esindaja;
- töötaja, kes kasvatab alla 3aastast last.
- Raseda, emapuhkusel, isapuhkusel, lapsendajapuhkusel või vanemapuhkusel viibiva töötaja koondamine on keelatud, v.a tööandja likvideerimise, pankroti ja pankrotimenetluse raugemise korral.

Tööandja järgib
koondamisel võrdse
kohtlemise põhimõtet

- Töötajat ei tohi koondada lähtuvalt tema soost, rahvusest (etnilise kuuluvusest), rassist, nahavärvusest, usutunnistusest või veendumustest, vanusest, puudest või seksuaalsest sättumusest.
- Kui võrdse kohtlemise põhimõtte ja eelisõigusõigusega töötajatega on arvestatud, saab tööandja koondamisotsuse teha töötaja haridust, kogemust, oskusi, iseloomu, tööstaaži ja muid tööandja jaoks olulisi omadusi arvesse võttes.

Tööandja esitab töötajale
põhjendatud kirjalikku
taasesitamist võimaldavas
vormis
ülesütlemisavalduse

- Koondamisest peab ette teatama vastavalt töösuhte kestusele:
 - alla 1 aasta – 15 kalendripäeva;
 - 1-5 aastat – 30 kalendripäeva;
 - 5-10 aastat – 60 kalendripäeva;
 - üle 10 aasta – 90 kalendripäeva.
- Kui tööandja etteteamise tähtaegasid ei järgi, siis tuleb see töötajale rahas hüvitada. (TLS § 100 lg 5).

Tööandja maksab
töösuhte viimasel
kuupäeval lõpparve:

- väljateenitud töötasu;
- puhkusehüvitis;
- koondamishüvitis 1 kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lg 1), tähtajalise 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);
- vajadusel hüvitis etteteatamistähtaja järgimata jätmise eest (TLS § 100 lg 5).
- Kui töösuhe kestis üle 5 aasta, siis maksab Töötukassa töötajale täiendavat koondamishüvitist (TLS § 100 lg 2).



TÖÖINSPEKTSIOON



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

