

## Etteteatamistähtaegade ja hüvitiste võrdlus

Senisele, küll vähesele, praktikale ning vana ja uue töölepingu seaduse regulatsioonile tuginedes julgustame kõiki tööandjaid tööõiguse valdkonna küsimustega aktiivselt tegelema, kuna muudatused, mida uus töölepingu seadus kaasa tõi, on märkimisväärselt põhimõttelised.

Üks oluline muudatusi on kindlasti töösuhte lõpetamisega seotud etteteatamistähtjad. Kui kuni 30.06.2009 kehtinud Eesti Vabariigi Töölepingu seaduse kohaselt olid suhteliselt pikad etteteatamistähtjad ette nähtud vaid koondamise korral, siis uues, alates 01.07.2009 kehtima hakanud, töölepingu seaduses on tööandjal etteteatamiskohustus sõltumata ülesütleamise alusest. Sellest annavad hea ülevaate allolevad tabelid.

### Võrdlustabelid

Kuni 30.06.2009 kehtinud Eesti Vabariigi Töölepingu seadus

Lõpetamise alus	Etteteatamistähtaeg	Makstav hüvitis	Töötatud aeg
Koondamine	2 kuud	2 kuud	Kuni 5 aastat
	3 kuud	3 kuud	5-10 aastat
	4 kuud	4 kuud	Üle 10 aasta
Likvideerimine	2 kuud (sõltumata staažist)	2 kuud	Kuni 5 aastat
		3 kuud	5-10 aastat
		4 kuud	Üle 10 aasta
Mittevastavus	1 kuu	1 kuu	-----
Töövõimetus	2 nädalat	-----	-----

Alates 01.07.2009 kehtiv töölepingu seadus

Lõpetamise alus	Etteteatamistähtaeg	Makstav hüvitis	Töötatud aeg
Mistahes alus	15 kalendripäeva	-----*	Kuni 1 aasta
	30 kalendripäeva	-----*	1 – 5 aastat
	60 kalendripäeva	-----*	5-10 aastat
	90 kalendripäeva	-----*	Üle 10 aasta

\* - üldjuhul tööandjal töölepingu ülesütleamise korral hüvitise maksmise kohustust ei ole, kuid uus seadus näeb ette tööandja kohustuse tasuda hüvitist 1 kuu töötasu ulatuses koondamise korral.

Seega, alates 01.07.2009 kehtiva töölepingu seadusega on kaotatud erinevad etteteatamistähtjad erinevatel alustel töölepingu ülesütleamise korral. Samas annab seadus tööandjale laiemad võimalused töölepingu ülesütlemiseks viivitamata, st ilma etteteatamistähtaega järgimata, kui mõistlikult ei saa eeldada, et töösuhte jätkuks etteteatamistähtaja lõpuni. Sel juhul ei ole tööandjal ka kohustust maksta töötajale hüvitist vähem etteteatatud aja eest, välja arvatud juhul, kui tegemist on koondamisega.

## Koondamise korral makstavate hüvitiste võrdlus

Ühe märkimisväärse muudatusena väärivad kindlasti äramärkimist uue töölepingu seaduse regulatsioonid töötajatele hüvitiste maksmise osas.

Alljärgneva näite juures on lähtutud 1 töötaja bruto töötasust 10 000.- krooni kuus, mille hulka on arvestatud ka sotsiaalmaks ning töötuskindlustusmaks. Etteteatamistähtaega on käsitletud 100% tööandja kuluna, ehk teisisõnu on eeldatud, et tööandja ei oska või ei saa koondamist mõistlikult ette planeerida, ning ütleb töölepingu seetõttu üles viivitamatult ilma etteteatamistähtaega järgimata.

Juhul, kui tegemist ei ole kollektiivse koondamisega, väheneb tööandja rahaline koormus koondamise korral järgmiselt:

	Kulu kuni 30.06.2009 kehtinud Eesti Vabariigi Töölepingu seaduse järgi		Kulu alates 01.07.2009 kehtiva töölepingu seaduse järgi		Tööandja kulude kokkuvõide ühe inimese koondamisel
Staaž	Etteteatamine (A1)	Koondamishüvitis (B1)	Etteteatamine (A2)	Koondamishüvitis (B2)	=A1+B1-A2-B2
≤ 1 a	20 000.-	20 000.-	5 000.-	10 000.-	25 000.-
1-5 a	20 000.-	20 000.-	10 000.-	10 000.-	20 000.-
5-10 a	30 000.-	30 000.-	20 000.-	10 000.-	30 000.-
≥ 10 a	40 000.-	40 000.-	30 000.-	10 000.-	40 000.-

Juhul, kui tegemist on kollektiivse koondamisega, väheneb tööandja rahaline koormus koondamise korral järgmiselt:

	Kulu kuni 30.06.2009 kehtinud Eesti Vabariigi Töölepingu seaduse järgi *			Kulu alates 01.07.2009 kehtiva töölepingu seaduse järgi		Tööandja kulude kokkuvõide ühe inimese koondamiselt
Staaž	Etteteatamine (A1)	Koondamishüvitis (B1)	Hüvitis töötukassast (C1)	Etteteatamine (A2)	Koondamishüvitis (B2)	=A1+B1-C1-A2-B2
≤ 1 a	20 000.-	20 000.-	10 000.-	5 000.-	10 000.-	15 000.-
1-5 a	20 000.-	20 000.-	10 000.-	10 000.-	10 000.-	10 000.-
5-10 a	30 000.-	30 000.-	15 000.-	20 000.-	10 000.-	15 000.-
≥ 10 a	40 000.-	40 000.-	20 000.-	30 000.-	10 000.-	20 000.-

\* - kollektiivsel koondamisel hüvitas osa koondamishüvitistest Töötukassa ning sellest tulenevalt väheneb tööandja rahalise koormuse vähem, kuid on siiski märkimisväärne.

Nagu näha eeltoodud tabelist, on uue töölepingu seaduse jõustumine vähendanud ühest küljest tööandja rahalist koormust muutes koondamise tõttu töölepingute ülesütlemise võrreldes varasemaga vähem koormavaks, kuid samas on teisest küljest töötajatele tagatud koondamise korral sissetulek Töötukassa poolt töötuskindlustushüvitise näol.