

Töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaja rikkumine võib rikkujale kaasa tuua hüvitisenõude

Töölepingu lõpetamisel tuleb praktikas ette olukordi, kus töötaja või tööandja ei ole kinni pidanud seaduses sätestatud töölepingu ülesütlemise minimaalsetest etteteatamistähtaegadest. Etteteatamistähtaegadest mittekinnipidamisega võib tekkida aga varaline kahju nii tööandjale kui töötajale.

Distsiplineerimaks tööandjaid ja töötajaid minimaalsetest töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaegadest kinni pidama, näeb töölepingu seadus ette võimalused nõuda kohustust rikkunud poolelt hüvitist.

Näiteks on kõrgeima astme kohus rõhutanud, et töölepingu rikkumiseks võib olla ka töötajapoolne töölt lahkumine enne seaduses sätestatud etteteatamistähtaja möödumist. Kohtupraktikast leiab sellega seonduvalt mitmeid kaasuseid, kus kohus jõudis seisukohale, et tööandjal on õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist, sest töötaja lahkus töölt enne töölepingu korralise ülesütlemise 30-päevase etteteatamistähtaja möödumist. Tööandja peab sellise kahjunõude maksmapanekuks siiski suutma konkreetselt ära näidata, millist kahju ja mis ulatuses põhjustas talle töötaja töölt lahkumine enne etteteatamistähtaja möödumist.

Praktikas võib tööandjale tekkinud kahju sisu ja ulatuse tõendamine osutuda ajakulukaks ja tõendamismahukaks, mis toob tööandjale kaasa veelgi täiendavaid kulusid. Vältimaks selliseid probleeme kahju hüvitise nõude esitamisel, võiks ühe võimalusena leppida töötajaga juba töölepingus kokku leppetrahvis, mis kuulub töötaja poolt tasumisele, kui töötaja peaks lahkuma töölt seaduses sätestatud minimaalse etteteatamistähtaega rikkudes.

Soovid rohkem infot, kuidas kaitsta oma õigusi olukorras, kus tööandja või töötaja on rikkunud töölepingu seaduses sätestatud minimaalset etteteatamistähtaega? Võta meiega ühendust!



KATRIN SARAP
VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE



TRIINU HIÖB
VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

TRIINU.HIÖB@NJORDLAW.EE