



Tagasi: Avaleht

Katseaeg, töölepingu lõpetamine katseajal

Töölepingu seadus (TLS) näeb ette seadusliku katseaja, mis tähendab, et katseaeg tuleneb seadusest ja selle kohaldamises ei pea pooled eraldi kokku leppima. Katseajaks on esimesed neli kuud alates töötaja tööle asumise päevast. Kui tähtajaline tööleping on sõlmitud kuni kaheksaks kuuks, siis on katseaeg pool lepingu kestusest ehk neli kuud. Näiteks kuuekuulise töölepingu korral ei või katseaeg olla üle kolme kuu.

Kui katseaega ei kohaldata või kasutatakse lühemat katseaega, tuleb see kokku leppida töölepingus. Töölepinguga võivad pooled kirjalikult kokku leppida, et katseaega ei kohaldata või seda lühendatakse. Pikemas kui neljakuulises katseajas kokku leppida ei saa.

Katseajal hinnatakse, kas töötaja tervis, teadmised, oskused ja võimed vastavad tasemele, mida nõutakse töölepingus kokkulepitud töö tegemiseks. Töö iseloomust tulenevalt võib katseajal hinnata ka töötaja isikuomadusi, näiteks suhtlemisoskust, täpsust jms. Töötaja hindab, kas see on temale ikka õige töökoht. Töötajal on katseajal õigus saada kõikvõimalikku infot ja õpetust, mida ta oma tööks vajab.

Katseajal on töösuhte ülesütlemine lihtsustatud. Tööandja ja töötaja võivad katseaja jooksul öelda üles nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu 15-kalendripäevase etteteatamisega.

Tööandja saab katseajal töölepingu üles öelda erakorraliselt. Ülesütlemisel peab tööandja põhjendama, miks töötaja ei sobi oma teadmiste, oskuste, isikuomaduste vms põhjusel kokkulepitud tööd tegema, st mis on need asjaolud, mis näitavad, et töötaja ei saanud katseajal töö tegemisega hakkama. Eeltoodu ei tähenda, et vajadusel ei oleks tööandjal õigus ja kohustus öelda tööleping üles üldistel alustel (TLS § 88, § 89) selleks seaduses ettenähtud piiranguid järgides.

Näiteks ei tohi tööandja töölepingut üles öelda katseaja eesmärgi täitmata jätmise tõttu, kui tegelikult ülesütlemise põhjuseks on koondamine.

Erinevalt tööandjast ei pea töötaja katseajal töölepingu ülesütlemist põhjendama.

Ülesütlemisavalduse võib anda katseaja jooksul, st ülesütlemisavaldus on kehtiv, kui see on antud katseaja viimasel päeval. Katseaja eesmärgist lähtudes on ülesütlemisavaldus kehtiv, kui see on tehtud teisele poolele teatavaks hiljemalt katseaja viimasel päeval. Siinkohal ei oma tähendust, et sellisel juhul lõpeb töösuhe pärast katseaja lõppemist. Sellisel juhul ei lõpe töösuhe katseaja viimasel päeval, vaid etteteatamistähtaja möödumisel.

Etteteatamistähtaja järgimata jätmisel on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel. Vähem ette teatatud päevade eest on töötajal õigus saada hüvitist keskmise töötasu alusel vastavalt Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimustele ja korrale.

Kas saite abi? Jah, sain
Ei saanud
Kommentaari

[Tagasi: Avaleht](#) [1]

Allikas URL: <https://v1.juristaitab.ee/et/toosuhetest/katseaeg-toolepingu-lopetamine-katseajal>

Lingid:

[1] <https://v1.juristaitab.ee/et/printpdf/28087>

