



Tagasi: Avaleht

## Mis on hoiatus? Millises vormis see esitatakse?

Töölepingu seadus näeb ette töötaja hoiatamist töölepingu ülesütlemise eeltingimusena, kui töötaja on rikkunud töökohustusi või siis töötaja töövõime vähenemise tõttu.

Hoiatamisega antakse töötajale mõistlik tähtaeg rikkumine lõpetada. Seega ei ole hoiatamise eesmärk tööleping üles öelda, vaid nõuda töötajalt töölepingu kohast täitmist. Kui töötaja jätkab rikkumist, on tööandjal õigus leping üles öelda.

Seadus ei sätesta hoiatuse vorminõudeid. Hoiatus võib olla nii suuline, kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kui kirjalik. Vaidluse korral peab tööandja tõendama, et töötajat on hoiatatud, ja näitama ka, milliste rikkumiste tõttu.

Tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena olukorras, kus töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Lähtudes eeltoodust ja tuginedes lojaalsuspõhimõttele peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärasem. Rikkumise esinemisel tuleb tööandjal sellele töötaja tähelepanu juhtida ning anda töötajale võimalus käitumist parandada. Tagasisideta ei pruugi töötaja puudulikust tööoskusest teadlik olla ega oska arvestada, et tema käitumine võib kaasa tuua tõsised tagajärjed.

Lisaks sellele, et tööandjal on kohustust töötajat enne töösuhte erakorralist ülesütlemist hoiatada, peab ka töötaja enne erakorralist ülesütlemist tööandjat hoiatama ning aega andma rikkumise lõpetamiseks. Eelneva hoiatamise põhimõte tuleneb võlaõigusseadusest ning on töövaidluse korral ülesütlemise tühisuse tuvastamisel kaalukaks tõendiks.

Kas saite abi?      Jah, sain  
Ei saanud  
Kommentaari

[Tagasi: Avaleht](#) [1]

**Allikas URL:** <https://v1.juristaitab.ee/et/toosuhetest/mis-hoiatus-millises-vormis-see-esitatakse>

**Lingid:**

[1] <https://v1.juristaitab.ee/et/printpdf/28157>