

Katseaja kohaldamine ja töölepingu lõpetamine katseajal

Evi Ustel-Hallimäe

Saaremaa töövaidluskomisjoni juhataja

Aasta jagu kehtinud uus töölepingu seadus (edaspidi TLS) on toonud kaasa muudatusi katseaja kohaldamise ja töölepingu ülesütlemise korras seoses katseaja eesmärgi mittetäitmisega.

Kui vana TLSi kohaselt pidid pooled katseajas tööle asumisel eraldi kokku leppima ning fikseerima selle töölepingus, siis uus TLS seda enam ei nõua. Katseaega, kestusega neli kuud, eeldatakse. Ainult juhul, kui pooled otsustasid, et katseaega ei kohaldata või kohaldatakse lühemat kui neli kuud, tuleb see näidata ära töölepingus.

Erinevalt tõlgendatakse katseaja kestust tähtajaliste töölepingute puhul. Kui leping on sõlmitud lühemaks ajaks kui kaheksa kuud, ei või katseaeg ületada poolt lepingu kestusest (näiteks kui on lepingu kestus kuus kuud, saab katseaeg olla maksimaalselt kolm kuud).

Katseaja kohaldamise eesmärgiks oli ja on välja selgitada, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tege-
misel. Siinkohal võib rõhutada, et isikuomadused on lisandunud loetellu uudse kriteeriumina ning mõeldakse selliseid isikuomadusi, mille olemasolu on vastaval ametikohal töötamiseks hädavajalik. Katseaja tulemusi hindab tööandja, v.a tervise sobivust antud ametikohal töötamiseks. Töötaja tervislikule seisukorrale saab hinnangu anda vaid arst.

Muutunud on ka töölepingu ülesütlemise kord katseajal. Kui varem võis tööandja töölepingu katseajal lõpetada päevapealt ning põhjusi selgitamata, siis nüüd peab tööandja esitama ülesütlemisavalduse 15-kalendripäevase ette-
teatamisega ning põhjendama teatises ülesütlemist. Sealjuures tuleb meeles pidada, et töölepingu ülesütlemise põhjuseks katseajal saab olla vaid katseaja eesmärgi mittetäitmine, st et töötaja tervis, teadmised, oskused ja isikuomadused ei vastanud nõutavale tasemele. Vaidluse korral peab tööandja mittevastavust tõendama.

Töötaja võib töölepingu katseajal samuti 15-kalendripäevase ette-
teatamisega üles öelda (varem oli kolm kalendripäeva) ega pea ülesütlemist põhjendama.

Ülesütlemisavalduse võivad pooled esitada hiljemalt katseaja viimasel päeval ning tööleping lõpeb siis juba 15 päeva hiljem, peale katseaja möödumist. Kui pool, kes töölepingu katseajal üles ütleb, ei järgi ette-
teatamistähtaega, võib teine pool temalt nõuda hüvitust ette teatamata jäänud aja ulatuses. Selleks tuleb pöörduda avaldusega töövaidluskomisjoni.

Töötaja, kes ei ole nõus tööandja poolt töölepingu ülesütlemisega katseajal, väidetavalt katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu, võib 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisteate saamisest, alustada töövaidlust. Sellisel juhul nõuab töötaja töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvas-
tamist, töölepingu lõpetamist töövaidluskomisjoni poolt ning kompensatsiooni kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

Näitena võib siinkohal tuua järgmise juhtumi.

Ülesütlemisavalduse võivad pooled esitada hiljemalt katseaja viimasel päeval.

Käesoleva aasta 26. jaanuaril arutas komisjon töövaidlust, kus töötaja oli vabastatud töölt katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu. Avaldaja töötas kokana ettevõtte personali toitlustamiseks avatud sööklas. Tema töökohustusteks oli kogu söökla töö korraldamine, alustades kauba tellimisest, toidu valmistamisest, väljastamisest ning lõpetades koristamise ja aruannete koostamisega. Esimese paari kuu jooksul tuli neid ülesandeid täita üksinda. Vaatamata kõigele sai ta hakkama. Katseaja viimasel kuul pidi töötaja minema küünarliigese plaanilisele operatsioonile. Niipea, kui ta informeeris sellest tööandjat, muutus viimase suhtumine ning mõne aja pärast sai töötaja töölepingu ülesütlemisavalduse. Põhjuseks nimetas tööandja küll suhtlemisoskuse puudumist, kuid avaldaja oli seisukohal, et tegemist oli otsitud põhjusega. Töötaja eitas kategooriliselt probleeme suhtlemistasandil. Töötaja väitel olid süüdistused tema vastu fabritseeritud,

neid kinnitasid vaid ettevõtte juhtkonda kuuluvad isikud ning temast taheti lihtsalt lahti saada. Kuigi töötaja väitis, et on eelnevalt teenindussfääris töötanud ning ka sellealast koolitust saanud, selgusid töövaidluse käigus mitmed vastuolud töötaja ütluste ja faktide vahel. Näiteks kirjeldas töötaja otsene ülemus, kes valis kööki abitöölist, kuidas töötaja kritiseeris valikut, nimetades teda sobimatute nimedega ning oli solvunud, et ei valitud tema soovitud isikut. Ka ülemust ennast nimetas ta köögiasjades asjatundmatuks ja ebakompetentseks. Söökla kliendid ei olnud otseselt küll avaldaja käitumise ja suhtlemise kohta pretensioone esitanud, kuid otsene ülemus tunnistas, et oli näinud mitmel korral, kuidas avaldaja klientide ees tujutses, raha tagasi andes viskas selle letile, nii et inimene pidi veerevaid münte

taga ajama jne. Tööandja tõi välja veel mitmeid tähelepanekuid, mis klienditeenindaja puhul on lubamatud ning avaldaja ei eitanud ühegi juhtumi aset leidmist. Tal oli küll igale etteheitele omapoolne selgitus, kuid komisjon leidis, et antud juhul oli tööandjal piisavalt põhjusi töölepingu ülesütlemiseks katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu. Töötaja käitumisest ja suhtlemisest klientidega sõltub ettevõtte maine ning klientide vähenemine omakorda toob kaasa firma tulude vähenemise. Avaldaja ilmselgelt ei näinud või ei tahtnud näha oma suhtlemis- ja käitumisprobleeme nii tööandjaga kui ettevõtte klientidega.

Komisjon jättis töötaja avalduse rahuldamata ning luges töölepingu ülesütlemise katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu TSL § 86 alusel kehtivaks.