



Marje Ots

AS KONESKO KOONDAMISE PROTSESSI ANALÜÜS

LÕPUTÖÖ

Teenusmajanduse instituut
Majandusarvestuse õppekava
Juhendaja: Laivi Annus-Anijärv

Mõdriku 2022

Mina, Marje Ots, tõendan, et lõputöö on minu kirjutatud. Töö koostamisel kasutatud teiste autorite, sh juhendaja teostele on viidatud õiguspäraselt.

Kõik isiklikud ja varalised autoriõigused käesoleva lõputöö osas kuuluvad autorile ainuisikuliselt ning need on kaitstud autoriõiguse seadusega.

Juhendaja Laivi Annus-Anijärv */allkirjastatud digitaalselt/*

Lõputöö on kaitsmisele lubatud Teenusmajanduse instituudi direktori korraldusega nr 1-14/56 kuupäev 04.05.2022.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Marje Ots

sünnikuupäev: 28.12.1981

annan Tallinna Tehnikakõrgkoolile (edaspidi kõrgkool) tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„AS KONESKO KOONDAMISE PROTSESSI ANALÜÜS“

1. reprodutseerimiseks paberkandjal kõrgkooli raamatukogus avaldamise ja säilitamise eesmärgil;
2. elektroonseks avaldamiseks kõrgkooli repositooriumi kaudu;
3. kui lõputöö avaldamisele on instituudi direktori korraldusega kehtestatud tähtajaline piirang, lõputöö avaldada pärast piirangu lõppemist.

Olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile ja kinnitan, et:

1. lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid ega muid õigusi;
2. PDF-failina esitatud töö vastab täielikult kirjalikult esitatud tööle.

Mõdriku 04.05.2022 */allkirjastatud digitaalselt/*

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1 KOONDAMISE MÕISTE, PÕHJUSED JA PROTSESS	6
1.1 Koondamise protsess	10
1.2 Koondatavad töötajad ja koondamise keeld	12
1.3 Koondamisest etteteatamine	15
1.4 Lahkumisvestlus ja koondatu toetamine.....	17
1.5 Pärast koondamist.....	20
1.5.1 Töötukassa tugi	20
1.5.2 Koondamise tühisus	24
2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA.....	26
3 AS KONESKO KOONDAMISE PROTSESSI KAARDISTUS JA ANALÜÜS	28
3.1 AS Konesko tutvustus	28
3.2 Koondamise põhjused ja eesmärk	29
3.3 Koondamise õiguslikud alused.....	31
3.4 Koondamise protsess	34
3.5 Hinnang eesmärgi täitmisele	38
3.6 Järeldused ja ettepanekud ettevõttele	40
KOKKUVÕTE.....	44
SUMMARY	46
VIIDATUD ALLIKAD.....	48
LISAD	52
Lisa 1 Avaldus Töötukassale.....	52
Lisa 2 Tööandjapoolne töölepingu erakorralise ülesütlemisavaldus majanduslikel põhjustel näidis	53
Lisa 3 AS Konesko töölepingu erakorralise ülesütlemisavaldus majanduslikel põhjustel blankett	55
Lisa 4 Poolstruktureeritud intervjuu näidis personalijuhile ja tehase juhile	56
Lisa 5 Vaatlusinstrumendi projekt	58

SISSEJUHATUS

Koondamise teema aktuaalsus on esile kerkinud viimastel aastatel toimunud majanduslanguse ja koroonaepeideemiast tingitud piirangute tõttu, mis on sundinud paljud ettevõtted kulude kokkuhoiu eesmärgil koondama oma töötajaid või halvimal juhul lõpetama oma tegevuse. Seda tõestab ka Eesti Statistika kodulehel üleval olev 2020. aasta uuring, mille kohaselt 2020. aasta märtsi lõpus moodustasid koondamised lõppenud töösuhetest 12% ja aprilli alguses juba viiendiku. (Kriisikuud mitmekordistasid koondamiste arvu, 2020)

„Tänu“ koroonaepeideemia põhjustatud majanduslangusele on töötus suurenenud kogu maailmas, k.a Eestis. Töötukassa statistika järgi oli 2019 aasta detsembris registreeritud töötuid Eestis 34 400 (töötuse määr 5,3%) ja koondamise läbi lõppes töösuhteid 9326 töötajaga. 2020 detsembris oli registreeritud töötuid juba 53 749 (töötuse määr 8,3%) ning koondamise läbi lõppenud töösuhteid 21 344 (Registreeritud töötud, 2021).

Koondamine on alati seotud inimestega ja seega on tegemist väga tundliku teemaga ja oluline on, et koondamise protsessis järgiks ettevõtte kindlasti seadust ja erialaspetsialistide soovitusi. Praktikast sageli pole ka koondamist läbiviiv töötaja saanud koolitust, kuidas seda kõige valutumalt teha ning tihti jäetakse koondatud töötaja oma murega üksi, sest ei seletata talle, mis saab edasi, millistele toetustele tal on õigus või kuhu ta peab pöörduma. Võib väita, et alati ei ole koondamise protsessi läbi viimiseks, ettevõtte siseselt, paika pandud kindlaid tegevusi ning puudub ka kindel regulatsioon selle läbi viimiseks. See tähendab, et koondamise protsess pole piisvalt selge ja võivad esineda vastuolud töölepingu seadusega. Näiteks on seadusest tulenevad koondamise protsessiga seotud probleemid välja toodud juba varasemalt Praxise 2013 töölepinguseaduse uuringus, kus on kirjas, et paljudes ettevõtetes valitakse koondatavad ülemuse subjektiivse valiku alusel; esineb probleeme koondamise etteteatamise tähtaegadest kinni pidamisega; vähesed tööandjad pakuvad koondatavale teist tööd, teisi töötingimusi või täiendõpet ning kollektiivse koondamise protseduurist teadlikkus on ebapiisav. (Töölepingu seaduse uuring, 2013) Praktikast on sage probleem, et töötajaid sunnitakse alla kirjutamine töölepingu lõppemise kokkulepetele, mis ei vasta kehtivale õigusele. Tööandja poolt võib olla selline käitumine majanduslikult mõistlik säästa koondamistasudelt, kuid on õigusvastane. (Töölepingu lõpetamine tööandja algatusel, 2021) See aktuaalsus koondamise protsessi teemaga on jätkuv ning nüüd seoses majanduslangusega ja koroonaepeideemiaga uuesti päevakorras.

Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liidu (ETOP) asutaja ja juhatuse liige tööpsühholoog Riina Telling on ETOP-i kodulehel Harvard Business Review artikli “How to Manage Coronavirus Layoffs with Compassion“ põhjal koostanud meelespea tööandjale, mida koondamise protsessi läbi viies tuleks tähele panna. Artiklis on välja toodud olulisemad punktid, kuidas tööandja peaks koondatava töötajaga vestlema, millist nõu talle andma ning kuidas tööandja ise oma stressi saaks vähendada. (Koondamine COVID-19 pandeemia ajal, 2020) Sellest võiks iga tööandja lähtuda, kui peab kokku puutuma koondamise protsessiga, et säästa end ja töötajat.

Lõputöö eesmärk on kaardistada ja analüüsida AS Konesko koondamise protsess, kooskõlas seaduste ja erialaspetsialistide soovitustega, vaidluste vältimiseks tööandja ja töötaja vahel.

Uurimisülesanded eesmärgi täitmiseks:

- 1) esitada koondamise protsessi õiguslikud alused ja selle sisu selgitused tuginedes seadustele;
- 2) tuua välja valdkonna spetsialistide soovitused koondamise paremaks korraldamiseks;
- 3) esitada empiirilise uuringu metoodika;
- 4) kaardistada AS Konesko koondamise protsess ja analüüsida seda kooskõlas seaduste ja erialaspetsialistide soovitustega;
- 5) teha järeldusi ja ettepanekuid AS Konesko juhatusele koondamise protsessi korraldamiseks, kooskõlas seaduste ja erialaspetsialistide soovitustega, et vältida vaidlusi töötaja ja tööandja vahel.

Lõputöö koostamisel on autor lähtunud enne kõike töölepingu seadusest, lisaks teised seadused ning erialaspetsialistide soovitused. Lõputöö koosneb peatükkidest ja alapeatükkidest. Esimese peatükis antakse ülevaade koondamise mõistest, põhjustest ja koondamise protsessist teooriast lähtuvalt. Teises peatükis selgitatakse läbiviidud uuringu metoodikat, milles tuuakse välja teema valiku põhjendus, lõputöö eesmärk ning selle täitmiseks püstitatud ülesanded, andmete kogumise ning analüüsimeetodid. Lõputöö kolmandas peatükis esitatakse ülevaade 2020. aastal AS Konesko toimunud koondamise protsessist ning lähtudes seadusest ja erialaspetsialistide soovitustest tehakse järeldused ja ettepanekud ettevõttele. Lõputöö tulemusena annab autor ettevõttele soovitused ja ettepanekud, millised toimingud võiks ja peaks, koondamise paremaks korraldamiseks ettevõttes, läbi viima.

1 KOONDAMISE MÕISTE, PÕHJUSED JA PROTSESS

Tööleping on tööandja ja töötaja vahel sõlmitud leping ja seda saab üles öelda ainult seaduslikel alustel, mis annab lepingu osapooltele kindluse töösuhte stabiilsusest. Mõnikord siiski tuleb tööleping üles öelda, kas siis tööandja või töötaja poolt. Töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu on üks töölepingu lõppemise alustest, mis on kirjas töölepingu seaduse viiendas peatükis. Esialgu, töölepingu ülesütlemise koondamise tõttu paremaks mõistmiseks, on välja toodud töölepingu lõppemise alused:

- 1) töösuhte lõpetamine kokkuleppega (Töölepingu seadus § 79);
- 2) tähtaja möödumisel (Töölepingu seadus § 80);
- 3) töötaja surmaga (Töölepingu seadus § 81);
- 4) füüsilisest isikust tööandja surmaga, kui tööleping sõlmiti oluliselt tööandja isikut arvestades (Töölepingu seadus § 111 lg 3);
- 5) ülesütlemisega (Töölepingu seadus § 83).

Töölepingu lõppemise alused võib jagada alusteks, mis toovad automaatselt kaasa töölepingu lõppemise ning alusteks, mille puhul on töölepingu lõppemiseks vajalik lepingupoole aktiivne tegevus. Automaatselt lõpeb tööleping tähtaja möödudes, töötaja surma korral või tööandja surma korral, kui selline leping sõlmiti tööandja isikust lähtuvalt. Lepingupoole aktiivse tegevuse korral eeldab töölepingu lõppemine poolte kokkulepet või töölepingu ülesütlemist. (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 136)

Töölepingu ülesütlemine võib olla korraline või erakorraline. Korraliselt võib töösuhte lõpetada ainult töötaja. Erakorraliselt võivad töölepingu lõpetada nii töötaja kui ka tööandja, aga selleks peab olema mõjuv põhjus ja tuleb järgida etteantud tähtaegu. (Töölepingu seadus § 87) Järgnevalt keskendub lõputöö autor töölepingu erakorralisele ülesütlemisele tööandja poolt majanduslikel põhjustel ehk koondamisele, mis on üheks töölepingu lõppemise aluseks.

Töölepingu seaduses on koondamist nimetatud töölepingu erakorraliselt ülesütlemiseks. Töölepingu võib tööandja erakorraliselt üles öelda juhul, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise, töö ümberkorraldamise või näiteks koondamise tõttu. (Töölepingu seadus § 89 lg 1) Kuna tööandjal on õigus tööd juhtida, jagada ja teha ümberkorraldusi, siis kõige tavalisem erakorralise töösuhte lõpetamise viis, mis pole tingitud töötajast, ongi viidata töö nappusele. (Termination of employment due to redundancy or for personal reasons, 2021)

Töölepingu seaduse järgi on koondamine ka töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti väljakuulutamisel, pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. (Töölepingu seadus § 89 lg 2) Koondamiseks nimetatakse ka ettevõtte personali vähendamist strateegiliste vajaduste rahuldamiseks või rahaliste probleemide korral. (Töötajate koondamine, 2010, lk 14) Ka Armstrongi arvates on koondamise põhjuseks kulude kokkuhoidmine ettevõttes. (Armstrong, 2020, lk 355) Ühel Londoni advokaadibüroo kodulehel nimetatakse koondamist üheks potentsiaalselt „õiglaseks” põhjuseks, millele tööandja saab töötaja töölepingu ülesütlemisel tugineda. Siin juures on ära mainitud, et ettevõtte peab siiski tõendama, et tegemist oli tõsise koondamisolukorraga (Making redundancies as a result of Covid-19, 2020) ja ka faktiliselt tõestama, et tööpuudus oli olemas ning milliseid meetmeid on kasutatud, et vältida koondamist. (Termination of employment due to redundancy or for personal reasons, 2021)

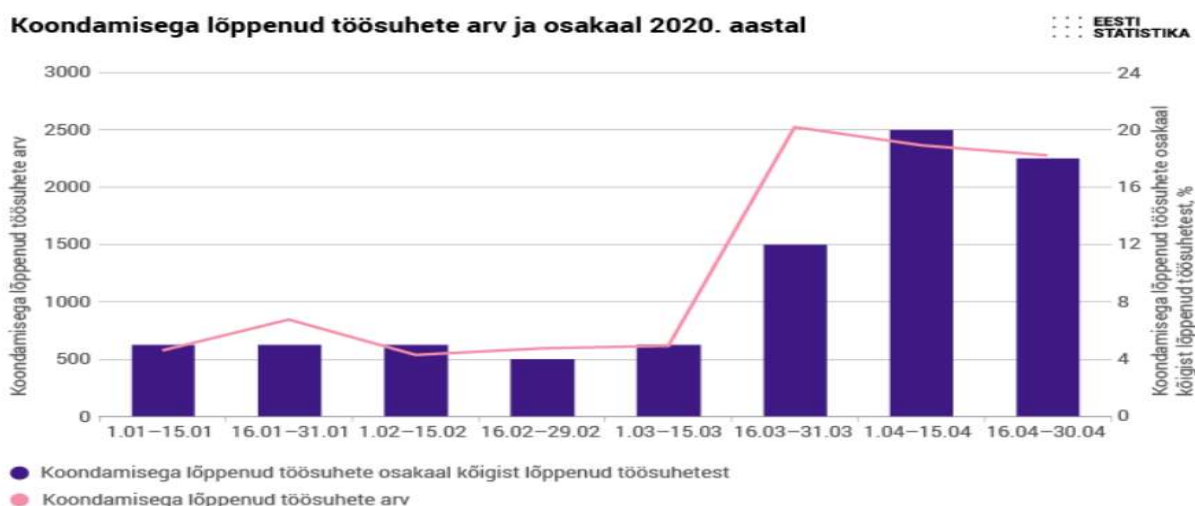
Töölepingu seaduse järgi saab koondamist jaotada kaheks: üksikisiku koondamine ja kollektiivne koondamine. Et oleks tegemist töölepingute kollektiivse ülesütlemisega, peavad olema 30 kalendripäeva jooksul täidetud järgnevad koondamise tingimused (Töölepingu seadus § 90 lg 1):

- 1) 5 töötajaga töölepingu lõpetamine ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;
- 2) 10 töötajaga töölepingu lõpetamine ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;
- 3) 10 protsendiga töötajatest töölepingu lõpetamine ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;
- 4) 30 töötajaga töölepingu lõpetamine ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

Kui tööleping ei lõppe tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti tõttu, siis peab ettevõtte töötajale pakkuma võimaluse korral teist tööd. Kui see ei põhjusta ettevõttele ebaproportsionaalselt suuri kulusi, siis võib tööandja korraldada töötaja täiendõppe või muuta töötaja töötingimusi. Lisaks peab tööandaja koondamisel lähtuma võrdse kohtlemise põhimõttest. (Töölepingu seadus § 89 lg 3-4) Pankrot on kohtumäärusega väljakuulutatud võlgniku maksejõuetus, juhul kui ta ei suuda rahuldada võlausaldaja sisse nõutavaks muutunud nõuet ja see suutmatuse ei ole majanduslikust olukorrast tulenevalt ajutine. Juriidilisest isikust võlgnik on maksejõuetu ka siis, kui võlgniku vara ei kata tema kohustusi. (Pankrotiseadus § 1 lg 1-3) Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab ennekõike seda, et tööandja võib tööle jätta töötaja, kes teeb paremini tööd ja keda ta vajalikuks peab, aga tööandja ei tohi eelistada töötajaid lähtudes nende soost, vanusest, rahvusest, seksuaalsest (Võrdse kohtlemise seadus § 3 p 1) või muudest asjaoludest, mis tööga seotud ei ole. Soovituslik on koondamise reeglid kindlaks määrata sisemistes

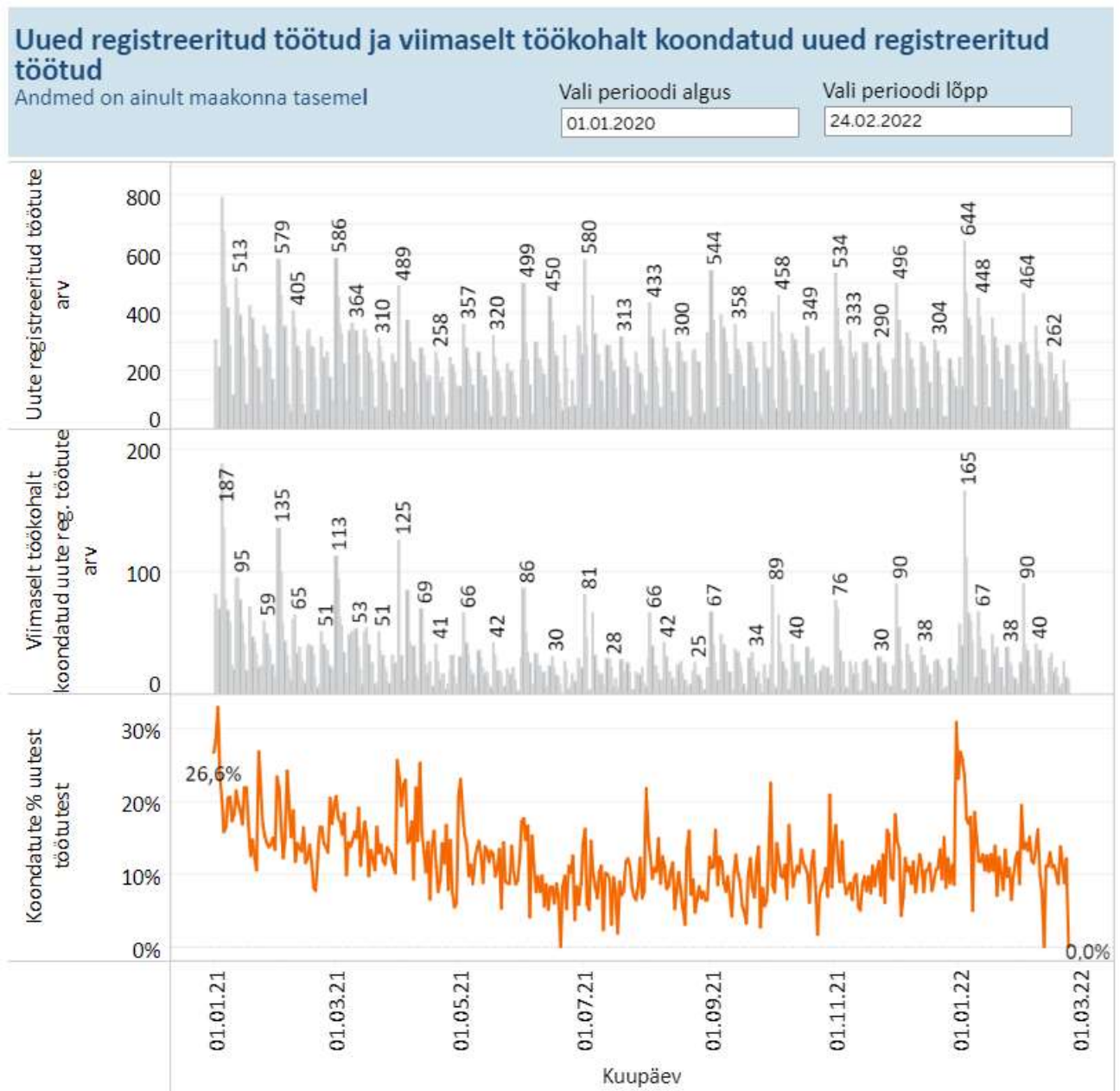
töökorraldusreeglites või leppida kokku kollektiivlepingutes. Kindlaks määratud koondamise reeglid aitavad kaasa läbipaistava koondamise korraldamisele, maandavad töötajate hulgas tekkivaid pingeid ja hoiavad ära ka võimalikud tekkivad vaidlused. (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde § 89 p 4) Koondamise korraldamiseks on ettevõttel vaja läbi viia koondamise protsess, mis algab sellega, et ettevõttes jõutakse järeldusele, et kulude kokku hoiuks on vaja läbi viia töötajate koondamine. Selleks selgitatakse välja, kui palju ja keda töötajatest koondatakse ja keda ei või koondada, jagatakse koondatavatele töötajate töölepingu ülesütlemisavaldused, lõpetatakse tööleping vastavalt etteteatamise tähtajale ning makstakse välja töötajale koondamishüvitis koos teiste saadaolevate tasudega.

Aastal 2020 oli seoses koroonaeepideemiaga suur majanduslangus, mille tõttu kaotasid väga paljud inimesed töö. Eesti Statistika kodulehel on tehtud uuring 2020. aasta kevadel olnud eriolukorra, mis algas 12.03.2020, ja koroonaeepideemia mõjust lõppenud töösuhete kohta. Kui enne eriolukorda lõpetati töösuheteid alla 30 000 korra kuus, siis märtsis kasvas töösuhete lõpetamine 34 000-ni. Mitmekordistus ka koondamise läbi lõpetatud töösuhete arv. Jooniselt 1 on nähe, et kui 2020 märtsi algusnädalatel lõpetati koondamise tõttu 619 töölepingut, siis märtsi teises pooles oli neid juba üle 1 500. Koondamiste arvu kasvuga suurenes koondamisega lõppenud töösuhete osakaal kõigist lõppenud töösuhetest. Jaanuaris ja veebruaris moodustasid koondamised vaid ligikaudu 5% lõppenud töösuhetest, märtsi lõpus juba 12% ja aprilli alguses viiendiku. (Kriisikuud mitmekordistasid koondamiste arvu, 2020)



Joonis 1. Koondamisega lõppenud töösuhete arv ja osakaal 2020. aasta alguses (Kriisikuud mitmekordistasid koondamiste arvu, 2020)

Eriti kasvasid koondamisega lõppenud töösuhted aprillis ja jätkusid kuni augustini. Seda seetõttu, et koondamisel on vastavalt töötatud ajale etteteatamisaeg – 15 kuni 90 päeva. Kui pärast eriolukorda üritasid osad ettevõtted veel kuidagi hakkama saada, siis paljud ettevõtted, nt. turismi ja hotellindusega seotud, olid sunnitud töötajaid koondama.



Joonis 2. Registreeritud töötud ja koondatud töötajad 01.01.2020 – 24.02.2022

(Päevane statistika, 2022)

Koroonaviirus pole kuhugi kadunud ka 2022. aasta alguses ja jooniselt 2 (lk 9) on näha, et töösuhete lõppemine koondamise tõttu, on suhteliselt stabiilsena püsinud 2020. aasta kevadest kuni 2022. aasta jaanuarini ning sellele järgneb jälle märgatav tõus.

1.1 Koondamise protsess

Koondamine ei ole kerge ei ettevõtja, ega ka töötaja jaoks. Ajakirjas HEI on tõlgitud artikkel MIT Sloan Management Review ajakirjast, kus on öeldud, et koondamise protsess peaks toimuma neljas astmes:

1. samm: otsus koondada;
2. samm: koondamisprogrammi planeerimine;
3. samm: koondamisteate esitamine;
4. samm: koondamisprogrammi rakendamine.

Lisaks märgivad artikli autorid, et igas selles astmes peaks olema äriolukorra, koondamise põhjuste, koondamise protsessi ja ettevõtte tuleviku suhtes avatud ja aus. Avatud ja aus suhtlus on kõige olulisem neile, kes on sunnitud ettevõttest lahkuma, aga ka töötajatele, kes jäävad ettevõttesse alles. (Mishra, A, Mishra, K, & Speitzer, 2009, lk 36)

Koondamist kasutab ettevõtte viimase õlekõrrena. See tähendab, et enne on läbi proovitud ja läbi kaalutud kõik võimalikud lahendused, et ei peaks kedagi koondama. Kui ettevõttes on majanduslikud raskused ja töötajatele pole võimalik tööd anda, on väga oluline säilitada head töösuhted ja otsida kõige mõistlikumaid lahendusi raskustest välja tulemiseks. Üheks lahenduseks võib olla töötajale põhipuhkuse või lisapuhkuse andmine, tähtajaline osaline tööaeg või mõni muu lahendus, aga sellised kokkulepped eeldavad tahet nii tööandja kui töötaja poolt. (Töösuhted eriolukorras – töötasu vähendamine, tasustamata puhkus ja koondamine, 2020)

Töölepingu seaduses on reguleeritud, et kui tööandjal ei ole töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale tööd anda või tööandja ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on mõnel teisel viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, peab tööandja maksma töötajale keskmist töötasu. Reegel kehtib juhul, kui töö andmata jätmine ei ole tingitud töötaja süüst. (Töölepingu seadus § 35) Kui tööandjal pole võimalik ettenägematusest ja temast mitteolenevatel majanduslikel põhjustel töötajale tööd anda, siis võib tööandja vähendada töötaja töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, mis on 654 eurot (Töötasu alammäära kehtestamine, 2021) ja seda juhul, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks

tööandjale ebamõistlikult koormav. Võimaluse korral peab tööandja pakkuma töötajale teist tööd. Töötasu vähendamisel on töötajal õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt vähendatud osaga. Tööandja peab töötajaid töötasu vähendamisest teavitama vähemalt 14 kalendripäeva ette ja töötaja peab oma nõusoleku või mitte nõusoleku andma seitsme kalendripäeva jooksul. Kui töötaja ei ole nõus töötasu vähendamisega, võib ta töölepingu üles öelda viie kalendripäeva jooksul. Selleks annab talle õiguse Töölepingu seaduse § 37 lõige 1 ja töötajale makstakse töölepingu ülesütlemisel hüvitist töölepingu seaduse § 100 lõigetes 1 ja 2 sätestatud ulatuses. (Töölepingu seadus § 37) Sellisel juhul võrdsustatakse töölepingu ülesütlemine koondamisega.

Koondamine saabki alguse sellest, et ettevõttel on vaja majanduslikel põhjustel ümber korraldada töö ja vähendada töötajate arvu. Koondamise otsuse teeb juhtkond, aga koondamisteate peab ikka enamasti üle andma kas personalijuht või töötaja otsene ülemus. Kahjuks käib koondamisega alati paratamatult kaasas emotsionaalne pool. Viha, kurbus ja hirm on nii koondatud töötajatel, kui ka ülemustel, kes pidid andma koondamisteate ning süümepiinad ka neil, kes jäid tööle. Ehk siis emotsioonid on alati negatiivsed. (Töötajate koondamine, 2010, lk 17) Sageli arvavad inimesed, et koondamisega lahenevad ettevõtte rahalised probleemid. Osaliselt võibki see nii olla, aga kui koondamise protsessiga ei käi kaasas ettevõtte struktuurilised või strateegilised muutused, siis ei lahene ka ettevõtte finantsmured. Ehk siis pärast koondamist tuleb kohe keskenduda sellele, et alles jäänud töötajad suudaksid ettevõtet elus ja konkurentsivõimelisena hoida. (Töötajate koondamine, 2010, lk 18) Koondamise protsessi läbi viies, peaks mees pidama mida teha ja mida mitte teha ning selleks on Töötajate koondamise ABC tabel (Tabel 1), mis on mõeldud otsesele juhile. All olevast tabelist võiks lähtuda iga juht, sest selles välja toodud soovitused aitavad protsessi ja emotsioonidega paremini toime tulla.

Tabel 1. Töötajate koondamise ABC tabel (Töötajate koondamine, 2010, lk 19-20)

JAH	EI
Mõtlen töökohtadel, mitte inimeste koondamisele.	Ära koonda lihtsalt mingit protsenti inimesi ilma strateegilisemat lähenemist kaalumata.
Püüa mõista ettevõtte strateegilisi põhjuseid ja tulevikuplaane.	Ära võta koondamist kui vahendit „ebasobivatest“ töötajatest vabanemiseks.
Tea, et koondamine on emotsionaalselt raske.	Ära kasuta koondamist selleks, et vabaneda sulle ebameeldivatest alluvatest.
Järgi firma poliitikat ja reegleid ning palu nõu, tuge ja/või koolitust koondamisest teavitamiseks.	Ära delegeeri koondamisteate edastamist personaliosakonnale või oma ülemusele.
Harjuta, mida sa koondatavale ütled.	Ära lase ennast tõmmata arutellu, miks just see töötaja koondati.

JAH	EI
Teata uudisest ise.	Ära võta allesjäänud töötajate esmast negatiivset suhtumist kui püsivat seisukohta. Nad alles kohanevad olukorraga.
Väljenda ettevõtte nimel oma toetust.	Ära alahinda pideva selgesõnalise toetuse tähtsust.
Ole ettevõtte tulevikust rääkides võimalikult aus.	Ära unusta allesjäänud töötajate vajadusi, sest koondamine ei unune ühe päevaga.
Selgita, et koondamisotsused tehakse firma strateegiale, mitte töötajate töötulemustele tuginedes.	
Võimaluse korral edasta uudised nädala alguses.	
Soovita inimestel, kust saada nõu ja abi.	
Räägi töötaja õigustest ja koondamistasudest.	
Anna inimesele aega uudisele reageerida.	
Korralda töötaja isiklike asjade, kõneposti ja e - kirjade edasisaatmine.	
Täna iga inimest ettevõttele tehtud panuse eest.	
Koosta tulevikukava ja kaasa sellesse allesjäänus töötajad, paludes neil ettevõttele pühenduda.	

Kuna koondamine on alati seotud inimestega, siis on see emotsionaalselt ja vaimselt väga raske protsess ka tööandja jaoks, mistõttu tuleb see korralikult läbi mõelda ja põhjalikult ette valmistada. Piisav ettevalmistus ja läbitud koolitused aitavad tööandjal tagada selle, et kõik läheks plaanipäraselt ja ei tekiks ebaseaduslikke olukordi, milleks ei olnud valmis.

1.2 Koondatavad töötajad ja koondamise keeld

Koondatavate töötajate valimisel lähtutakse sageli sellest põhimõttest, et kes viimasena tuli, see esimesena ära koondatakse. See ei ole seadusest tulenev kohustus ega õigus ja ei pruugi alati olla ka õige otsus. Koondamisel tuleks eelkõige lähtuda seadusest ja siis ettevõtte vajadusest.

Üheks võimaluseks on konsulteerida töötajatega individuaalselt ja uurida nende plaane ning võib-olla leidub vabatahtlikke, kes on nõus, et teada koondatakse. (Making redundancies as a result of Covid-19, 2020) Koondamisel tuleb alati mõelda, et koondatakse töökoht, mitte inimene. Tuleb küll lähtuda võrdse

kohtlemise põhimõttest, aga kui vaadata meeskonda tervikuna ja lähtuda töötajate töökoormusest ning -tulemustest, siis tuleks alles jätta need töötajad, kes läbivad töö hindamisprotsessi. Töö hindamisprotsessi all mõeldakse näiteks seda, et kui pakutakse samadel ametikohtadel olevatele töötajatele hoopis mingit eelnevast tööst erinevat ametikohta, kes neist on nõus selle vastu võtma. Samas ei tohi kasutada koondamist töötajate puhul, kellest tahetakse lahti saada. Näiteks töötajad, kellel on probleeme käitumisega või töötulemustega. Sellistel töötajatel tuleb, vastavalt töölepingu seadusele, lõpetada tööleping töötajast tuleneval põhjusel. Samuti ei saa koondamist kasutada töötajate puhul, kes on isiklikult ülemusele ebameeldivad. (Töötajate koondamine, 2010, lk 37) Üldiselt tuleb ettevõttes mõelda sellele, et koondamise tulemusena jääks alles meeskond, kes suudaks pärast koondamist täie hoo ja ühtse meeskonnana, edasi töötada. Seetõttu tulebki vaadata, et koondamisel jääks alles töötaja, kes suudab meeskonna sujuvalt tööle panna, isegi kui tal endal puudub mõni oluline tehniline oskus. (Töötajate koondamine, 2010, lk 38)

Töölepingu seaduses on kirjas, et tööle jäämise eelisõigus on töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last v.a juhul, kui koondamine toimub tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. (Töölepingu seadus § 89 lg 5) Koondatute nimekirja koostades ja lähtudes seadusest, peab tööandja jätma nimekirjast välja alla kolmeaastast last kasvatavad lapsevanemad ja töötajate esindajad. Ehk siis neid ei saa tööandja võrrelda teiste töötajatega. See reegel ei kehti, kui töötajate esindaja või alla kolmeaastast last kasvatav lapsevanem on ainuke töötaja koondataval ametikohal. Sellises olukorras ei ole, vastaval ametikohal, eelisjärjekorras koondatavat töötajat. (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde § 89 p 5)

Töölepingu seaduse järgi ei tohi koondada ka rasedat või naist, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või isikut, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust välja arvatud juhul, kui on tegemist tööandja tegevuse lõppemisega, tööandja pankroti väljakuulutamisega, kui tööandja tegevus lõppeb või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. (Töölepingu seadus § 93 lg 1) See on olukord, kus ei jää alles ühtegi töökohta, millel töötaja saaks töötamist jätkata ning töötaja koondamise välistamine ei anna mingit täiendavat kaitset. (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde § 93 p 1) Koondamisel ei saa ettevõtte võrrelda kogu ettevõtte töötajaid, kuigi töötajate ametinimetused võib olla sama. Eelkõige tuleb lähtuda vastavast

üksusest, sarnase tööülesannete ringist ja/või töötajate kategooriast. Tegemist peab olema nii öelda võrreldavate töötajatega. (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde § 89 p 6)

Tööandja ei saa majanduslikel põhjustel lõpetada töölepingut, tähtajaliste töölepingutega töötajatel, varem, kui on lepingus märgitud tähtaeg v.a juhul, kui on tegemist Töölepingu seaduse § 89 lõige 2-ga, mis on töölepingu ülesõtlemine erakorralistel põhjustel:

- 1) tööandja tegevuse lõppemisel;
- 2) tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

Kui tähtajaline tööleping lõpetatakse varem, on tegemist lepingu rikkumisega. Kui tööandjal pole võimalik töötajale pakkuda tööd, kuni tähtaja saabumiseni, peab tööandja maksma töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Hüvitist ei pea maksma, kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu. (Töölepingu seadus § 89 lg 5) Vääramatu jõud on olukord, mida tööandja ei saanud kuidagi ette näha, ega mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttel ei saa temalt ka oodata, et tähtajalise töölepingu sõlmisel oleks tööandja teadnud sellega arvestada. (Võlaõigusseadus § 103 lg 2) Mõistlikkuse põhimõte on olukord, kus samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks (Võlaõigusseadus § 7 lg 1).

Töötuskindlustuse seaduses on kirjas ka hüvitised, mida tuleb töötukassal maksta tööandja maksejõuetuse korral. Need hüvitised tagavad, et töötaja ei jääks tööandja maksejõuetuse korral tühjade kätega ning vähemalt osa nõudeid, mis tal maksejõuetu tööandja vastu on, saaksid kindlasti rahuldatud. (Liin, 2009, lk 249)

Tööandja maksejõuetuse korral hüvitatakse töötajale järgmised tasud (Töötuskindlustuse seadus § 20 lg 1):

- 1) enne tööandja maksujõuetuks tunnistamist saamata jäänud töötasu;
- 2) enne tööandja maksejõuetuks tunnistamist saamata jäänud puhkusetasu;
- 3) enne või pärast tööandja maksejõuetuks tunnistamist töölepingu ülesõtle misel saamata jäänud hüvitised, mis on ette nähtud töölepingu seaduses.

Kui tööandja ütleb töötajatega sõlmitud töölepingud üles pärast pankroti väljakuulutamist, siis ei ole töötajatel õigust enne tööandja maksujõuetuks tunnistamist saamata jäänud töötasule (Töötuskindlustuse

seadus § 20 lg 1) ja töötukassa seda ei hüvita. Sellisel juhul tuleneb töölepingu ülesütlemisel makstava hüvitise nõue pankrotiseaduse § 148 lõike 1 punkti 1-st ja on massikohustus. (Liin, 2009, lk 250) Selle punkti järgi on massikohustus pankrotimenetluse ajal halduri poolt oma ülesannete täitmisel tehtud tehingutest ja muudest toimingutest tekkinud kohustused. (Pankrotiseadus § 148 lg 1 p 1)

1.3 Koondamisest etteteatamine

Kui ettevõtte juhtkond on teinud otsuse koondamiseks, tuleks töötajaid teavitada eelseisvatest muutustest võimalikult vara. Hoolimata sellest, kas koondamiseni on jäänud päevad, nädalad või kuu. Nii saavad töötajad harjuda mõttega eelseisvatest muutustest, võimalikust töökaotusest ning võimalusel saavad otsida uut töökohta. Töötajatele tuleks teha koosolek, kus selgitatakse otsuse tagamaid, räägitakse firma olukorrast ja rahalisest seisust (Töötajate koondamine, 2010, lk 41) ning vastatakse töötajate tekkinud küsimustele. Oluline on, et töötajad tunneksid, et neist hoolitakse ja neile jagatakse infot. Nii välditakse ka kuulujuttude tekkimist, mis võivad tekitada rohkem probleeme kui vaja.

Koondamise teatamine koondatavale töötajale peaks koosnema kolmest osast:

- 1) tuleks olla kindel, et töötaja mõistab, et koondamine on seotud firma strateegia, mitte töötaja töötulemustega;
- 2) peaks näitama töötajale, et tööandjana muretsetakse, hoolitakse ja tahetakse leevendada töötaja valu, nii palju kui võimalik;
- 3) tuleks suunata inimese valu tulevikule.

Järgides neid põhimõtteid, on võimalik aidata koondatud töötajal säilitada positiivset enesehinnangut ja asuda võimalikult kiiresti uuele tööle. Kõige olulisem on kohelda koondatavat töötajat austuse ja lugupidamisega ning tunnustada tema panust ettevõttes. (Töötajate koondamine, 2010, lk 43) Kahjuks tavaelus ei suudeta koondamisel alati neid põhimõtteid järgida ja paljud koondatavad ei mõista, miks just tema koondati ja tunnevad tänu sellele viha, kurbust ja suurt häbi. Seda eriti olukorras, kus samal ametikohal on veel mitu töötajat.

Koondamisteadet kätte andes peaks varuma aega, sest erinevad inimesed reageerivad teatele erinevalt. Tavaliselt tahavad juhid selle ebameeldiva toiminguga kiiresti ühele poole saada ja kõik olulise töötajale korraga ära öelda. Tegelikult on, aga see, et töötaja ei pruukinudki kuulda midagi muud peale koondamise ja tõenäoliselt oleks vaja töötajaga lähipäevil uuesti rääkida ja seletada koondamise

põhjused, töötajat kiita tehtud töö eest, aga välja öelda ka see pool, millega rahul poldud. (Heinsalu, 2007, lk 126-127)

Koondamisel peab tööandja järgima töölepingu seaduses kehtestatud etteteatamise tähtaegu, mis on reguleeritud vastavalt töösuhte pikkusele töötatud ettevõttes (Töölepingu seadus § 97 lg 2):

- 1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
- 2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
- 3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
- 4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

Töölepingu lõppemise etteteatamise tähtaeg hakkab kulgema avalduse kättesaamisele järgnevast kuupäevast ja töölepingu lõppemise päevaks on tähtaja viimane päev (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde § 97 p 2). Tähtaeg on kindlaksmääratud ajavahemik, millega on seotud õiguslikud tagajärjed ning see määratakse aastate, kuude, nädalate, päevade, tundide või väiksemate ajaühikute või kindlalt saabuva sündmusega. (Tsiviilseadustiku üldosa seadus § 134) Töölepingu seadusest tulenevalt peab tööandja andma töötajale etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega, et käia töövestlustel ja leida endale uus töökoht. (Töölepingu seadus § 99) Mõistliku vaba aja andmist vaadeldakse individuaalselt ja otsustatakse, kui põhjendatud see on. Ühe töötaja puhul piisab paarist tunnist, kuid teisel töötajal, kes otsib töökohta teise linna, oleks vaja vabaks võtta terve päev. (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde § 99 p 2)

Kuna uue töökoha otsimiseks antakse vaba aega töötaja arvelt, siis peab tööandja maksma töötajale selle aja eest keskmist töötasu. Kohustus selleks on kirjas töölepingu seaduses § 38-s, mille järgi peab tööandja maksma töötajale töötasu mõistliku aja eest, kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata tema isikust mittetuleneval põhjusel. (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde § 99 p 3)

Töölepingu seadusest tulenevalt peavad töölepingu ülesütlemissavaldused olema kirjalikult taasesitamist võimaldavas vormis. Lisaks peab tööandja ülesütlemissavaldust põhjendama. (Töölepingu seadus § 95 lg 1-2) Kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm tähendab seda, et tehing peab olema tehtud püsivat kirjalikku taasesitamist võimaldaval viisil ja sisaldama tehingu teinud isikute nimesid, kuid ei pea olema omakäeliselt allkirjastatud. (Tsiviilseadustiku üldosa seadus § 79) Sellisel juhul ei ole vaja teise poole heakskiitu ja leping lõpeb tööandja tahteavaldusega. Tahteavaldus on loetud kätte saaduks, kui see on isiklikult toimetatud kätte saajale. Eemal viibivale töötajale tehtud ülesütlemissavaldus loetakse

kättesaaduks, kui see on jõudnud töötaja elu- või asukohta ja tal on olnud mõistlik võimalus sellega tutvuda. (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde § 95 p 2) Tööandjapoolne töölepingu erakorralise ülesütlemisavaldus majanduslikel põhjustel näidis on lisades (Lisa 2).

Kui tööandja ei põhjenda ülesütlemisavalduses oma töölepingu lõpetamise otsust, on õigus töötajal nõuda sellest tuleneva kahju hüvitamist. (Töölepingu seadus § 95 lg 3) Koondamise korral peab tööandja maksma töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. (Töölepingu seadus § 100 lg 1), Lisaks maksab koondamise korral töötajale kindlustushüvitist töötukassa töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras (Töölepingu seadus § 100 lg 2), millest on lähemalt kirjutatud käesoleva lõputöö leheküljel 21.

1.4 Lahkumisvestlus ja koondatu toetamine

Olulisel kohal koondamise juures on lahkumisvestlus. Kui koondamisteate annab üle otsene juht, siis lahkumisvestluse peaks läbi viima personalijuht, kes on „kõrval seisev“ isik ja kellele töötaja ennast suurema tõenäosusega avab. (Heinsalu, 2007, lk 119) Lahkumisvestluses võib kasutada ankeeti ja saadud info tuleks kindlasti dokumenteerida, et sellega saaks tutvuda teised juhid. Lahkumisvestlus tuleb ette valmistada ja infot lahkuva töötaja kohta saab vahetult juhilt. Näiteks koondamise põhjus, töötaja tööga toime tulek, töötajate vahelised suhted jne. Vestluseks tuleb varuda aega ja see tuleb läbi viia rahulikult. (Heinsalu, 2007, lk 127) Lahkumisvestlusel peaks veel kord selgitama töötajale koondamise põhjuseid, tunnustama töötajat ning esile tõstma tema positiivsed omadused, teadmised ja oskused. Kui koondamine on läbi viidud viisakalt ja oskuslikult, siis sellega säilitakse ettevõtte hea maine, nii lahkuvate, kui ka alles jäävate töötajate hulgas. (Türk, 2005, lk 101)

Koondamise juurde peaks käima ka koondatud töötajate abistamine pärast töölepingu ülesütlemisavalduse kätte andmist. Juba 20 aastat tagasi küsitles Piret Tali Eesti Päevalehe artiklis „Koondada saab firma mainet rikkumata“ Peeter Krossi, MPS Mainor AS-i tegevdirektorit, kes ütles: „See lähenemine on Eestis küllalt uus, kahjuks pole enamik meie juhte koondamis- ja personalitööst koolitust saanud ega oska lahkumisvestlust läbi viia. *Outplacement*-programmid on lääne ühiskonnas levinud ning hästi toimivad, kuid Eestil on selles osas kõvasti areneda.“ (Tali, 2019) Kahjuks pole ka 20 aastat hiljem eriti midagi muutunud.

Outplacementi tõlgitakse kui “soliidne lahkumine”. See on läbimõeldud terviklik protsess, mille eesmärk on aidata koondatud töötajal šokist võimalikult kiiresti toibuda ja toetada teda uue töö otsimisel ning see on tööandja võimalus näidata hoolivust ja vastutust oma töötajate suhtes. (Tammiste, 2016) Kuna koondamine tekitab töötajates ebakindlust tuleviku suhtes ja vähendab nende väärikust ning positsiooni teiste hulgas, siis peaks olema ettevõttes välja töötatud koondamise protseduurid ja reeglistik, et tagada vastavus seadusetega ja ettevõtte eetikaga ning iga töötajaga peaks tegelema individuaalselt. Koondamine nõuab oskuslikku juhtimist ja seetõttu kasutavad paljud ettevõtted personalifirmade (*outplacement*) teenuseid. (Türk, 2005, lk 101)

Koolitaja Sirje Tammiste on välja toonud *outplacement* programmi kasud:

- 1) võimaldab töösuhte valutuma lõpetamise nii inimese enda kui organisatsiooni jaoks;
- 2) töötajad, kes on koondatud ausate võtetega ning keda on kogu koondamise protsessi käigus toetatud, suhtuvad hiljem organisatsiooni paremini, kui toetusprogrammis mitteosalenud koondatud. Seega on ebatõenäolisem, et *outplacement* programmi läbinud esitavad endise tööandja suhtes kohtusse kaebuse. Pigem on nad võimalusel valmis samasse ettevõttesse tööle tagasi tulema. Nii juhtus mõne ettevõttega peale majanduslangust. Kui ettevõtte vajab taas töötajaid, tulid enamus koondatutest suure rõõmuga tööle tagasi;
- 3) Üleliigseks osutunud töötajatega käitumisest oleneb aga suuresti tööle jääjate edasine lojaalsus ning organisatsiooni edasitegutsemine. Sellele sageli üldse ei mõelda, et jääjad võivad kogeda erinevaid kuid väga tugevaid negatiivseid tundeid. Sageli kaasneb koondamisega tööle jäänud töötajate omal soovil lahkumine;
- 4) *Outplacement*-programmi kasutamisega ning lahkuvate töötajate toetamisega, saavad tööandjad vältida haavavat avalikku huvi, mis paneb koondamisi läbiviivaid asutusi tihti avalikkuse huviorbiidile ja ajalehtede esikülgedele;
- 5) Lihtsustab koondatud töötaja naasmist tööturule, sest emotsionaalne tugi aitab end kiiremini koguda ja karjäärinõustamine aitab teha õigeid tööalaseid valikuid. (Tammiste, 2016)

Peeter Krossi sõnul võib *outplacement*-programmi teha nii, et ettevõtja tellib koondatutele nõustamisprogrammi ja iga koondatud töötajaga tegeleb personaalselt mitme kuu jooksul konsultant, aga on võimalik ka lihtsamalt ehk grupiviisiliselt konsulteerida.

Veel lisab ta: „Töötaja peab aru saama, et ta ei ole asutuse majanduslikus madalseisus või pankrotis süüdi. Organisatsiooni imidž kannatab ebasoliidse vallandamise all. Tuleb selgeks teha vallandamise ja

koondamise vahe. Koondamise puhul ei esitata töötaja ametialastele oskustele pretensioone. Koondamise konkreetsed kriteeriumid on üldjuhul firmades paika pandud - näiteks, et tuleb taganeda töö ratsionaliseerimise ees; koondatakse need, kes kõige hiljem on tulnud või need, kellel on väiksem staaž ja madalam kvalifikatsioon.“

Soliidse koondamise kohta arvab Peeter Kross: „Juhil, kes töötajaga tegeleb ja on ta tööle võtnud, peab jätkuma sotsiaalset küpsust tööalane suhe ka lõpetada ning selgitada inimesele, et firma on talle tehtu eest tänulik. Seda ei saa delegeerida personalitöötajale. Kõik tuleb avalikult, selgelt ja asjalikult inimesele selgeks teha. Näiteks reede õhtul pole koondamisotsust soliidne teatavaks teha, palju parem on teha seda esmaspäeva hommikul. Lahkumisvestlus ei saa jätta kaksipidi arvamust, et kui töötaja veel võitleks, võiks ta ehk koha tagasi saada või et ega mina tahakski sind lahti lasta, aga kõrgem ülemus tahab. Juhi ja palgatöölise suhted peaksid olema ainulaadsed ja nende isikute eripära arvestavad. Eestis lähenetakse sellisele filosoofilisele probleemile nagu töökoha kaotus liiga kergelt. Tööandjal on oma töötaja ees teatud vastutus. Soliidsed organisatsioonid teevad oma töötajate jaoks ikkagi palju rohkem, kui seadus ette näeb.“ (Tali, 2019)

Ka raamatupidamisteenuseid pakkuv ettevõtte Pallas & Partnerid toob oma kodulehel välja moodused, kuidas koondamist töötaja jaoks valutumaks muuta:

- 1) kommunikatsioon – Kõige olulisem on aus ja selge kommunikatsioon, mis muutub eriti oluliseks, kui tegemist on koondamisega, millel on pigem negatiivne toon ja mõju. Koondatud töötajatele tuleb selgita põhjalikult ja ausalt miks nii juhtus ja kuidas aitab tööandja selles olukorras neil toime tulla. Hea oleks, kui on olemas plaan, mida koondatud töötaja saaks järgida. Näiteks kuhu tuleb esmalt pöörduda, kellega rääkida jne;
- 2) rahaline kompensatsioon – Ettevõtte omanikul on kohustus ja teha kõik endast olenev, et koondamine oleks töötajate jaoks võimalikult valutult. Enamasti põhjustabki töötajale muret, kuidas edaspidi toime tulla ja kuidas raha teenida. Tihti saabki siin appi tulla tööandja. Kui ettevõttel on võimalik ja lahkuv töötaja seda väärrib, siis on ekstra rahalisest abist kindlasti kasu;
- 3) tugi - Pakkuda vaimset tuge ja abi, kui töötajad seda vajavad või soovivad. Lisaks rahalisele toele on sama oluline vaimne tugi. Sageli mõjub töö kaotamine inimese jaoks rängalt ja väga vajalik on kindlustunne ja teadmine, et töötajatel on kelle õlale vajadusel toetuda. Enamasti polegi tarvis rohkem, kui esmane moment ja töötajad tunneksid, et abi on olemas, kui nad seda vajavad;

- 4) praktiline abi – Tööandja võiks uurida oma tutvusringkonnas, kas keegi vajab oskuslikku ja usaldusväärset töötajat. Nii näitab tööandja lahkuvatele töötajatele, et hindab nende panust ettevõttes. (Koondamishüvitis ja läbimõeldud plaan muudavad töötaja lahkumise valutumaks, 2018)

Tänapäeval võiks iga tööandja mõelda rohkem sellele, kuidas väärtustada oma töötajaid sellisel raskel perioodil, nagu seda on koondamine ja ühtlasi hoida sellega ka ettevõtte mainet. Enamasti peavadki tööandjad kinni seadusest tulenevatest nõuetest, unustades siin juures ära, et tegemist on inimestega, kes satuvad väga keerulisse olukorda ja ei pruugi sellest lihtsalt ja iseseisvalt välja tulla, vaid vajavad tuge.

1.5 Pärast koondamist

Koondamisega ei puutu inimesed kokku väga sageli ja seetõttu ei pruugita olla kursis sellega, kuhu pöörduda ning milliseid toetusi ja võimalusi pakub neile riik. Eestis on loodud selleks asutus Eesti Töötukassa.

1.5.1 Töötukassa tugi

Eesti Töötukassa on töötuskindlustuse seaduse alusel tegutsev avalik-õiguslik juriidiline isik, mis alustas tegevust 2002. aastal. Kindlustushüvitisi hakati välja maksma 2003. aastal. 1. mail 2009 võttis Eesti Töötukassa üle Tööturuameti ülesanded.

Eesti Töötukassa korraldab töötuskindlustust eesmärgiga tagada (Töötukassast, 2021):

- 1) töötuse korral tööotsingute ajaks kaotatud sissetuleku osaline kompenseerimine;
- 2) töölepingu ülesütleamise hüvitamine töötajale koondamise korral;
- 3) töötajate nõuete kaitse tööandja maksejõuetuse korral,

ning viib ellu tööpoliitikat eesmärgiga tagada:

- 1) tööealise elanikkonna võimalikult kõrge tööhõive;
- 2) pikaajalise töötuse ja tööturult tõrjutuse ennetamine.

Eesti Töötukassal on 32 bürood üle Eesti, kus nõustatakse sobiva töö ja töötaja leidmisel, makstakse töötushüvitisi ning osutatakse tööle saamiseks vajalikke ja töötamist toetavaid teenuseid, hinnatakse töövõimet ja makstakse töövõimetoetust. Lisaks osutatakse töötust ennetavaid meetmeid töötusriskis

olevatele töötajatele ning makstakse koolitustoetust tööandjale töötajate värbamisel või muutuste olukorras. (Töötukassast, 2021)

Lisaks töötukassa büroodele on loodud ka e-töötukassa, kus tööotsija või tööandja saavad mugavalt ja paberivabalt suhelda töötukassaga. E-töötukassas saavad inimesed esitada avaldusi, võtta end töötuna arvele, koostada endale CV ja sellega tööle kandideerida, taotleda toetusi, broneerida aegu jne. Tööandjal on võimalus otsida töötajaid, saata töötukassale avaldusi ning teatise jpm. (Töötukassast, 2021) Eesti Töötukassa kohustused tulenevad töötuskindlustuse seadusest, tööturuteenuste ja -toetuste seadusest, töövõimetoetuse seadusest ning teistest õigusaktidest. (Töötuskindlustuse seadus § 1 lg 2)

Töötuskindlustuse seadus reguleerib hüvitiste määramise ja maksmise tingimusi ning korda töötuks jäämise, koondamise ja tööandja maksejõuetuse korral, töötuskindlustuse korraldust ning tööturuteenuste ja -toetuste, välja arvatud töötutoetuse finantseerimises osalemist. (Töötuskindlustuse seadus § 1 lg 1) Seega on töötajal, kelle töösuhe lõppes koondamise tõttu, õigus kindlustushüvitisele.

Õigus kindlustushüvitisele on, kui on täidetud järgnevad tingimused (Töötuskindlustushüvitis, 2021):

- 1) töötaja on töötuna arvele võetud;
- 2) töötaja on esitanud töötuskindlustushüvitise avalduse;
- 3) töötaja on töötuna arvele võtmisele eelnenud kolme aasta jooksul vähemalt 12 kuud töötuskindlustustasakaali;
- 4) töötaja ei ole viimaselt töö- või teenistuskohalt lahkunud enda algatusel, kokkuleppel tööandjaga või enda süülise käitumise tõttu.

Ehk siis on töötuskindlustushüvitist õigus saada, kui töötaja:

- 1) koondati;
- 2) asutus likvideeriti;
- 3) tööleping lõppes katseajal;
- 4) tööandja ütles töölepingu üles töötaja pikaajalise töövõimetuse tõttu;
- 5) tähtajaline tööleping lõppes;
- 6) võlaõiguslik leping (nt töövõtuleping) lõppes.

Õigus kindlustushüvitisele puudub, kui (Töötuskindlustuse seadus § 6 lg 1-2) :

- 1) töölepingu ülesütlemise algatas töötaja;

- 2) töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi; on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis; on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu; on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu; on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu; on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust;
- 3) poolte kokkuleppel.

Õigust töötuskindlustushüvitisele ei ole ka juhul, kui töötaja on jõudnud riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel kehtestatud vanaduspensioniiikka või kui töötajale on määratud sama seaduse alusel ennetähtaegne või paindlik vanaduspension. (Töötuskindlustushüvitis, 2021)

Töötukassal on koondamise ja tööandja maksejõuetuse puhul makstavate hüvitiste jaoks sihtfond, mille moodustavad tööandja töötuskindlustusmaksed ning nende hoiule andmisest saadud intressitulu. Sihtfondis olevat raha makstakse (Töötuskindlustuse seadus § 38) :

- 1) töötajatele, kelle töösuhe on tööandja juures kestnud vähemalt viis aastat ja kelle tööleping on üles öeldud koondamise tõttu või töötajale, kelle töösuhe lõppes enne tööandja maksejõuetuks tunnistamist;
- 2) töötuskindlustushüvitiselt arvestatud sotsiaalmaksu maksmiseks;
- 3) töötukassa tegevuskulude katmiseks;
- 4) eraldisteks reservkapitali;
- 5) sihtkapitali osaliseks finantseerimiseks.

Töötajal, kelle viimane töösuhe lõppes koondamise tõttu või kes ise ütles töölepingu üles töölepingu seaduse § 37 lõike 5 järgi, on õigus koondamishüvitisele (Töötuskindlustuse seadus § 6 lg 4):

- 1) kui töösuhe selle tööandjaga või ametniku teenistusstaaz kestis viis kuni kümme aastat – 30 kalendripäeva möödumisel arvates töö- või teenistussuhte lõppemisest;
- 2) kui töösuhe selle tööandjaga või ametniku teenistusstaaz kestis üle kümne aasta – 60 kalendripäeva möödumisel arvates töö- või teenistussuhte lõppemisest;
- 3) vanaduspensionäridel. (Koondamishüvitis, 2021)

Koondamishüvitise suurus sõltub tööstaažist viimase tööandja juures (Töötuskindlustuse seadus § 142) :

- 1) viis kuni kümme aastat – ühe kuu keskmise töötasu või palga ulatuses;

- 2) üle kümne aasta – kahe kuu keskmise töötasu või palga ulatuses.

Hüvitise suurus arvutatakse töötaja või ametniku üheksa kuu keskmisest ühe kalendripäeva töötasust või palgast töötuskindlustuse andmekogu andmete alusel. Arvesse lähevad viimasele kolmele töötamise kuule eelnenud üheksal töötamise kuul makstud tasud, millelt on kinni peetud töötuskindlustusmaks. Nende üheksa kuu tasude summa jagatakse 270-ga ning tulemusena saadakse ühe kalendripäeva keskmine töötasu. Töötamise kuudena võetakse arvesse kuud, mil töötuskindlustuse andmekogu andmete kohaselt on töötajale välja makstud tasusid. (Koondamishüvitis, 2021)

Koondamishüvitise taotlemiseks peab tööandja esitama töötukassale avalduse viie kalendripäeva jooksul töö- või teenistussuhte lõppemisest arvates. Tööandjal on õigus taotleda eelnimetatud tähtaja ennistamist, kui avaldus on jäänud tähtaegselt esitamata. Juhul, kui tööandja ei ole avaldust kindlustushüvitise taotlemiseks koondamise korral tähtaegselt esitanud, on töötukassale avalduse esitamise õigus ka töötajal või ametnikul. (Koondamishüvitis, 2021)

Avaldusele tuleb märkida järgnevad andmed (Koondamishüvitis, 2021):

- 1) tööandja nimi, isiku- või registrikood ja aadress või e-posti aadress;
- 2) töötaja või ametniku nimi, isikukood ja aadress või e-posti aadress ning pangakonto number;
- 3) töötaja või ametniku töö- või teenistussuhte alguse kuupäev;
- 4) ametniku kogu teenistusstaazi pikkus.

Avaldust saab taotleda (Koondamishüvitis, 2021):

- 1) esitades avalduse e-töötukassasse (tööandja);
- 2) täidetud ja digitaalselt allkirjastatud avaldus tuleb saata e-postiga koondamishuvitised@tootukassa.ee;
- 3) välja printitud ja täidetud avaldus tuleb viia lähimasse töötukassa esindusse või saata postiga aadressil: Lasnamäe 2, Tallinn 11412, Eesti Töötukassa.

Avalduse näidis on lõputöö lisades (Lisa 1).

Töötukassa vaatab koondamishüvitise avalduse läbi ja teeb otsuse kahe nädala jooksul avalduse ja dokumentide vastuvõtmise päevast arvates. Mõjuval põhjusel võib töötukassa avalduse läbivaatamise tähtaega pikendada kahe nädala võrra. Tähtaja pikendamisest ja selle põhjustest, teavitatakse tööandjat ja töötajat või ametnikku. Kui otsus koondamishüvitise määramise kohta on tehtud, saadetakse see

tööandjale ja töötajale või ametnikule elektrooniliselt või lihtkirjaga viie kalendripäeva jooksul otsuse tegemise päevast arvates. Otsuse saatmise viis tuleb valida avaldust esitades. Koondamishüvitis makstakse hiljemalt viiendal kalendripäeval arvates otsuse tegemisest töötaja või ametniku pangakontole. Määratud hüvitise summast peetakse kinni tulumaks ja kohustusliku kogumispensioniga liitunud ka kohustusliku kogumispensioni makse. (Koondamishüvitis, 2021)

Töötukassa ja töötukassalt saadavad nõu ja hüvitised ongi üheks väga oluliseks osaks koondatud töötajale sellel raskel ja keerulisel ajal toime tulemiseks. Kuna mõne töötaja jaoks on see esmakordne kogemus, siis ei pruugi ta olla kursis kuhu ta peab pöörduma ning millistele hüvitistele ja kui kauaks on tal õigus.

1.5.2 Koondamise tühisus

Mõnikord võib koondamine olla tühine. Töölepingu seaduse § 104 lõige 1 järgi on töölepingu ülesütlemine tühine, kui see on seadusest tuleneva aluseta või ei vasta seaduse nõuetele. Ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks on töötajal õigus pöörduda kohtu või töövaidluskomisjoni poole ja selleks on töötajal õigus 30 kalendripäeva alates ülesütlemisavalduse saamisest. (Töölepingu seadus § 105 lg 1)

Töölepingu ülesütlemine koondamise läbi on tühine, kui ettevõttes puudub koondamissituatsioon või tööandja ei ole töötajale võimaluse korral pakkunud teist tööd. Ka peab töölepingu ülesütlemist vaidlustav pool suutma kohtus või töövaidluskomisjonis tõendada, et töölepingu ülesütlemine ei vastanud seadusele. Rasedate, alla kolmeaastast last kasvatavate töötajate ning töötajate esindajate koondamise puhul peab tööandja tõendama, et nende töötajate tööleping öeldi üles seadusest tulenevatel alustel, mitte põhjusel, et töötaja on rase, kasvatab alla kolmeaastast last või on töötajate esindaja. Nende töötajate puhul rakendatakse pööratud tõendamiskohustust. (Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde § 105 p 4)

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE Töövaidluste analüüsi uuringus selgus, et enamasti on koondamisvaidlustes tuvastatud tööandjapoolsed rikkumised erikaitset omavate töötajate suhtes, sest koondatud on rase, alla kolmeaastast last kasvatav töötaja või töötajate esindaja. (Töövaidluste analüüs, 2013, lk 33) Tartu Ringkonnakohtus tsiviilasja nr 2-10-21374 vaidlustas töötaja tööandja otsuse, sest tööandja rikkus töölepingu seaduse § 93 lg 1-e ja ütles üles töölepingu lapsehoolduspuhkusel oleva töötajaga. Kuna tööandja ei suutnud tõendada koondamissituatsiooni ja

kohus tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse, sai töötaja hüvitiseks kolme kuu palga. (Tsiviilasi number 2-10-21374)

Kui kohus või töövaidluskomisjon on tuvastanud tööandja rikkumise töölepingu ülesütlemise puhul, siis on töötajal õigus hüvitisele. Juhul kui on tegemist töötajaga, kes on rase või kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks, peab tööandja maksma töötajale hüvitist töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses, teistele töötajatele kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Siin juures peab ära mainima, et kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve, aga töötajal ei ole õigust nõuda töötasu, mida oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni. (Töölepingu seadus § 109 lg 1-3)

Tihti ei ole tööandja pakkunud töötajale teist tööd, mille kohustus tuleneb töölepingu seadusest § 89 lg 3 või ei ole lähtunud töölepingu seaduse § 89 lg 4-st, mis ütleb, et tuleb rakendada võrdse kohtlemise põhimõtteid. (Töövaidluste analüüs, 2013, lk 36-37) Just selliste koondamiste puhul tunnevad töötajad, et on rikutud seadusest tulenevaid nõudeid ja esitavad kohtule või töövaidluskomisjoni kaebuse. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuasjas number 2-16-708 koondati töötaja ja tööandja sõnul ei olnud tal töötajale pakkuda teist töökohta. Kohtus sai tõendatud, et tegelikult oleks tööandjal olnud töötajale pakkuda teist tööd ning koondamisel ei kasutatud ka võrde kohtlemise põhimõtteid, sest samal ametikohal oli ka teisi samaväärseid töötajaid. Kohus määras töötaja kasuks hüvitise. Lisaks selgitati, et kui tööandja väidab, et koondamise hetkel ei ole tal pakkuda töötajale teist sobivat tööd, aga kuulutab välja konkursi vabadele ametkohtadele, ilma et oleks töötajale neid ametkohti pakkunud, rikub tööandja töölepingu seadusest § 89 lg 3-st tulenevat kohustust. (Kohtuasja number 2-16-708)

Kohtulahendeid uurides on selge, et kaebuse esitamine peab olema põhjendatud ja tõendatud, sest tegemist on pika ja väga kalliga protsessiga ning seda eriti kaotaja jaoks. Hoolimata sellest, et tegemist on pika ja kalliga protsessiga, jõuavad sageli kohtusse, koondatud töötajate poolt esitatud, ebaõiglase koondamise kaebused. Enamasti jääb arusaamatuks, kas tööandja eirab tahtlikult seadust ja loodab, et töötaja lepib koondamisega või tehakse seda kogenematusel. Tööandja kogenematusel põhjuseks võibki pidada seda, et koondamist tuleb ettevõttes ette väga harva ja enamasti ei ole ettevõtte siseselt reguleeritud ega paika pandud, milline näeb välja ettevõtte koondamise protsess ja kuidas seda läbi viiakse.

2 EMPIIRILISE UURINGU METOODIKA

Töösuhete lõppemisel võib olla erinevad põhjused ja need võivad olla algatatud nii töötaja kui tööandja poolt. 2020. aastal lõppesid paljud töösuhted koondamise läbi ja see oli tingitud ülemaailmsest koroonaeepideemiast. „Tänu“ koroonaeepideemiale toimus Eestis majanduslangus ja paljud ettevõtted olid sunnitud oma tegevuse kokku tõmbama või hoopis lõpetama. AS Konesko toimus seoses majanduslangusega koondamine. Kuna AS Konesko kliendid on kõik välismaa ettevõtted ja ka välismaal oli koroonaeepideemiast tingitud majanduslangus, siis ei saadetud enam ettevõttele piisavalt tellimusi, et tagada töökohad kõigile töötajatele ning kulude kokkuhoidmiseks ja stabiilse töömahu säilitamiseks, tuli ettevõttel koondada 38 töötajat (Tabel 2, lk 32). Koondamise protsessi läbiviimiseks ei ole, ettevõtte siseselt, paika pandud kindlaid tegevusi ja puudub kindel regulatsioon, kuidas seda teha. Oluline on, et sellise protsessi läbiviimiseks järgitakse seadus ja oleks kindlad järjestatud toimingud ning soovitusel, kuidas protsessi läbi viia ja vähem olulised pole ka soovitusel koondatud töötajale.

Lõputöö eesmärk on kaardistada ja analüüsida AS Konesko koondamise protsess, kooskõlas seaduste ja erialaspetsialistide soovitustega, vaidluste vältimiseks tööandja ja töötaja vahel.

Uurimisülesanded eesmärgi täitmiseks:

- 1) kaardistada AS Konesko koondamise protsess ja analüüsida seda kooskõlas seaduste ja erialaspetsialistide soovitustega;
- 2) teha järeldusi ja ettepanekuid AS Konesko juhatusele koondamise protsessi korraldamiseks, kooskõlas seaduste ja erialaspetsialistide soovitustega, et vältida vaidlusi töötaja ja tööandja vahel.

Kuna tegemist on ühes ettevõttes toimunud koondamise protsessi uurimisega, siis võib seda lugeda juhtumiuuringuks. Creswelli arvates uuritakse juhtumiuuringuga näiteks sündmust, tegevust või protsessi (Õunapuu, 2014, lk 59) ning Ying toob välja, et juhtumiuuringus toetatakse andmete kogumisel ja analüüsil juba välja töötatud teoreetilistele eeldustele. (Laherand, 2008, lk 74) Uurimuse läbiviimiseks kasutatakse lõputöös deduktiivset uurimisstrateegiat, mis tähendab seda, et üldistest aktsepteeritud seadustest ja teooriatest lähtuvalt seletatakse ja ennustatakse üksiku juhtumi käitumist ning toetatakse teooriale ja seadustele, mis sisuliselt on ennustus uuritava juhtumi toimumise kohta. (Õunapuu, 2014, lk 47)

Koostatavas lõputöös on uurimismeetodiks kvalitatiivne uurimisviis, mis on mõeldud teadmiste hankimiseks, et mõista paremini inimsüsteeme. Kvalitatiivse uurimistöö tüüpilised andmete kogumismeetodid on intervjuud, vaatlused ja juhtumiuuringud ning see keskendub kirjeldavatele sõnadele. (Õunapuu, 2014, lk 52) Ehk siis järeldused ei ole seotud arvuliste näitajatega. Kvalitatiivset uurimisviisi kasutatakse ka siis, kui uuritakse protsessi ja selle vastavust seaduspärasusele (Andmete kogumise meetodid). Käesolevas lõputöös kasutatakse andmete kogumismeetoditena poolstruktureeritud intervjuud ja dokumendivaatlust. Poolstruktureeritud intervjuu koosnes avatud küsimustega küsimustest, kus küsimused esitatakse kindlas järjekorras, aga millele vastatakse vabalt. (Lagerspetz, 2017, lk 140) Valimina küsitletakse AS Konesko personalijuhti ja elektrikomponentide tehase juhti. Nad osutusid valituks, sest on mõlemad pikaajased AS Konesko töötajad ja kursis nii igapäevase protsessiga ettevõttes, kui ka möödunud koondamise protsessiga. Poolstruktureeritud intervjuu näidis tehase juhile ja personalijuhile on välja toodud lisades (Lisa 4). Dokumendivaatluses vaadeldakse töökorraldusreegleid, töölepingu ülesütlemisavaldust ja raamatupidamises lõpparveid ning võrreldakse nende dokumentide vastavust seadusele ja erialaspetsialistide soovitudele. Dokumendivaatluse abistamiseks kasutatakse vaatlusinstrumenti (Lisa 5).

Andmeanalüüsi meetodiks kasutatakse kvalitatiivset analüüsi meetodit, kus analüüsitakse mitteamvulisi näitajaid: intervjuusid, dokumente, märkmeid jne. (Qualitative Data Analysis) Kvalitatiivse analüüsi aluseks võib olla teooria, mis suunab kogemustel põhinevat analüüsi ja seda eelistatakse, kui soovitakse uuritavat teksti kujutada tervikuna, mitte mingite osade summana ja uurijat huvitab teksti varjatud sisu, mitte ei keskenduta teksti üksikutele osadele. Alati ei pruugi analüüsi alguses kohe olla selge, mida otsitakse ja tulemused võivad oluliselt erineda sellest, mida esialgu eeldati. Ka siis eelistatakse kvalitatiivset analüüsi meetodit. (Lagerspetz, 2017, lk 201-203) Antud lõputöö analüüsi käigus vormistatakse intervjuud ja dokumendivaatluse tulemused tekstiks ning võrreldakse saadud tulemuste vastavust teoreetilises osas esitatud õiguslikele alustele ja erialaspetsialistide soovitudele. Uurimistulemused esitakse kirjalikult ning lisatakse joonised, tabelid ja dokumendid, et uurimistulemused oleks selgemad ja arusaadavamad.

3 AS KONESKO KOONDAMISE PROTSESSI KAARDISTUS JA ANALÜÜS

Iga ettevõtte omanik loodab, et tema ettevõttel läheb hästi ja ei peaks tegelema majandusraskustega. Kahjuks ei lähe see alati nii. 2020. aasta alguses alanud koroonaeepideemia tõi endaga kaasa segaduse ja teadmatuse kogu maailma majanduses. Ettevõtetel tuli tegeleda majandusraskustega ja keegi ei suutnud ette ennustada, kui kaua olukord kestab ning mis see endaga kaasa toob. Paljud ettevõtted olid sunnitud toimetulekuks koondama osa enda töötajatest. Nii ka AS Konesko. Käesolevas peatükis kaardistab ja analüüsib lõputöö autor AS Konesko koondamise protsessi kooskõlas seaduste ja erialaspetsialistide soovitustega.

3.1 AS Konesko tutvustus

AS Konesko on 1992. aasta lõpus loodud Eesti erakapitalil põhinev ettevõte, mille põhitegevusalaks oli teenustööna elektrimootorite staatorite mähkimine. Algselt toimus ettevõtte tootmistegvus Tallinnas. 1998. aastal osteti Järvamaal Koerus asunud endine Koeru Autoremonditehas, kus alustati lisaks ka lehtmetailist detailide valmistamist. 1998. aastal koondati kogu majandustegvus Koeru tehasesse. Elektrimootorite staatorite mähkimisel võeti kasutusele poolautomaatpingid ning alustati staatorite lakkimist ja mootorite kokkupanekut. 2001. aastal lisandus elektrikilpide komplekteerimine.

AS Konesko tegevuse oluline laienemine algas 2003. aastal, kui pikaaegne koostööpartner Konecranes OY otsustas lõpetada mootorite valmistamise Soomes ning siirdada mootorite tootmise tervikuna Eestisse. 2003. aasta lõpust on AS Konesko aktsionäride ringi kaasatud esmalt 19% osalusega ka Konecranes OY ning 2013 aasta lõpust omab Konecranes OY 49% AS Konesko aktsiatest.

Seoses tootmise kasvu ja laienemisega ning hajutamaks tööjõupuudust, soetas AS Konesko 2003 aasta lõpus tootmishallid Põltsamaale ning alates 2004. aasta suvest asuvad firma mootoritehas ja elektrikomponentide tehas Koerus ning metallitehas Põltsamaal. 2004. aasta kevadel valmisid Koeru uued tootmishallid mootoritehase ja elektrikomponentide tootmise laiendamiseks. 2015 aasta suvel otsustati soetada endised tootmishooned Türi-Allikule, kuhu laienes elektrikomponentide tehase tootmine ning 2019. aasta suvest alustas tööd ka uus Türi-Alliku mootoritehas.

AS Konesko põhitegevusaladeks on elektrimootorite, elektrikomponentide ning sildkraanade otsavankrite valmistamine ja metalli lõiketöötlemine. Koostööd tehakse pikaajsete lepingute alusel rahvusvaheliste kontsernidega. Valmistatavatest toodetest läheb mootori ja elektrikomponentide tehasest 100% ja metallitehase toodangust umbes 99 % ekspordiks. Kogu tootmistegevus toimub 28 600 m² (Koerus 13000 m², Põltsamaal 9500 m², Türi-Allikul 6100 m²) tootmispinnal. 1992. aastal alustas firma tegevust 8 inimesega. 2020. aasta alguses oli ettevõttes tööl üle 400 töötaja. Kahjuks mõjutas koroonaeepideemia ka AS Konesko ja mitmed töötajad tuli koondada. Tänapäeval, aga läheb ettevõttel juba paremini. Tööle on võetud uusi töötajaid ja pidevalt otsitakse töötajaid juurdegi.

3.2 Koondamise põhjused ja eesmärk

AS Konesko töötajate koondamise protsessist ülevaate saamiseks viis lõputöö autor 15. novembril 2021. aastal läbi poolstruktureeritud intervjuu vormis küsitluse (Lisa 4) ettevõtte personalijuhiga. Lisaks küsitleti 11. veebruaril 2022. aastal ettevõtte elektrikomponentide tehase juhti, et saada põhjalikum ülevaade läbi viidavast koondamise protsessist tootmise seisukohalt. Personalijuht osutus valituks, sest ta on ettevõttes tööl aastast 2001 ja otseselt seotud töölepingute, nende ülesütlemiste ja vastavate toimingutega. Ka elektrikomponentide tehase juht on AS Konesko pikaajne töötaja ja on ettevõttes tööl aastast 2004 ning iga päevaselt kursis tootmises toimuvaga. Koondamise protsessis oli tema ülesandeks otsustada, kui palju töötajaid koondatakse ning keda ja mis põhjusel koondatakse. Intervjuu ühele küsimusele ei osanud vastata nii personalijuht kui ka elektrikomponentide tehase juht, seega esitas lõputöö autor selle 23.02.2022 ettevõttest lahkunud tootmisjuhile, kes oli koondamise protsessi ajal otseselt seotud töölepingu ülesütlemisavalduste jagamise ja töötajatega suhtlemisel ettevõttes.

Intervjuudest selgus, et AS Konesko koondamise protsessi alustamise põhjuseks oli 2020. aasta alguses maailmas koroonaeepideemiast tingitud ennustamatu majandusolukord, kus maailm läks „lukku“. Märtsis 2020 andis koostööpartner ja suur aktsionär Konecranes OY ettevõttele teada, et nende tellimuste maht väheneb 30%. Kuna Konecranes OY on AS Konesko klient, kellele tarnitakse enamus valmistatud toodangust, siis suhtuti sellesse väga tõsiselt. Elektrikomponentide tehase juhi sõnul esialgu ei mõeldud koondamisele, sest majanduslangust ennustati kolmeks kuuks. Lisaks loodeti riigi abile, sest töötukassas olid välja töötamisel meetmed töötasu hüvitamiseks, aga peagi selgus, et AS Konesko ei kvalifitseeru toetuse saajaks.

Koondamise vältimiseks või edasi lükkamiseks on ettevõttel võimalik kasutada, lähtuvalt töölepingu seadusest, näiteks ajutist töötasu vähendamist või taotleda töötukassalt töötasu hüvitist. Ajutine töötasu vähendamine, kus võrdeliselt vähendatud töötasuga väheneb ka tööaeg, oli AS Koneskos esialgu tõsiselt päevakorras. Kõikidele töötajatele saadeti iga 14 päeva tagant, mis on etteteatmistähtaeg, e-kiri võimalikust töötasu vähendamisest. Reaalse töötasu vähendamiseni jõuti ainult Türi-Alliku tootmisüksuses, sest teistes tootmisüksustes ei vähenenud töömaht kardetud piirini. Prooviti ka töötukassalt küsida hüvitist. Kahjuks see ei õnnestunud, sest AS Konesko käive või tulu ei langenud kalendrikuul, mille eest hüvitist taotletakse, vähemalt 50% võrra võrreldes 2019 aasta detsember kuni 2020 aasta veebruar (Töötasu hüvitis, 2022). Elektrikomponentide tehase juhi sõnul oli näha, et majanduslangus ei piirdu kolme kuuga ja seetõttu tuli ettevõttel hakata tegema koondamise plaane.

Intervjuust elektrikomponentide tehase juhiga selgus, et koondamiseks finantsanalüüsi AS Konesko ei tehtud. Põhjuseks see, et info oli kõigile üheselt arusaadav – tellimused vähenevad 30%. Kuna ettevõttes on väga erinevad tööloigud ja ka inimeste efektiivsus on erinev, tuli olukorrale läheneda individuaalselt: iga tootmisüksuse põhiselt ja iga töötaja põhiselt. Tootmisüksustes, kus olid väga pikad tellimuste tähtajad, näiteks pool aastat, tuli arvestada sellega, et ka tellimused hakkavad vähenema alles poole aasta pärast ja koondamisega ei ole võimalik kohe alustada. Töötajate puhul tuli eelkõige lähtuda töölepingu seadusest, mis keelab koondada rasedat või naist, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või isikut, kes kasutab lapsehooldus puhkust või lapsendaja puhkust või töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast last ning töötajate asendajat. Kui need töötajad olid välistatud, lähtuti töötajate töötulemustest ja efektiivsusest. Tootmisüksustes, kus olid tööl Ukraina renditöötajad, lõpetati leping nende vahendajatega. Kuna renditöötajad ei olnud ettevõttes tööl töölepinguga, oli see ettevõtte jaoks kõige lihtsam lahendus ja sellega säästeti ka kohalikke töötajaid. Elektrikomponentide tehase juhi sõnul läks hästi see, et kuna osades tootmisüksustes ei vähenenud töömaht kiiresti, siis otsustati juhtkonnaga esialgu arvestada 20% tellimuste mahu vähenemisega, mis oli tulevikku vaadates, õige otsus.

Kokku koondati ettevõtetest 38 töötajat ja 6 ametikohta. Kuna ettevõttes oli 2020 aasta kevadeks üle 400 töötaja, siis jälgiti hoolega, et koondamisel ei lõppeks üle 30 töötaja tööleping 30 kalendripäeva jooksul, mis töölepingu seaduse järgi oleks endaga kaasa toonud kollektiivse koondamise.

Kui ettevõttel on vaja oma töötajaid koondada, siis on selleks alati mingi põhjus, aga päris kindlasti on sellel oma eesmärk. Enamasti on selleks kulude kokkuhoid ettevõttes. Üldiselt kasutavad ettevõtted koondamist kõige viimase võimalusena ja enne on kaalutud ning läbi mõeldud kõik võimalikud

variandid, et ei peaks oma töötajaid koondama. Sageli, aga ei ole seda võimalik vältida ning sellisel juhul on väga oluline, ettevõttes järgitakse seadusest tulenevaid nõudeid ja kohustusi.

3.3 Koondamise õiguslikud alused

Koondamisel peab ettevõtte lähtuma töölepingu seadusest tulenevatest nõuetest. Need on nõuded, mis eelkõige kaitsevad töötaja huve, aga läbi seaduse järgimise kaitseb ettevõtte ka ennast. Järgides töölepingu seadust hoiab ettevõtte ära nii võimalikud rahalisel, kui ka moraalsed kahjud. Seaduse eiramine ning vaidlused töötaja ja tööandja vahel võivad ettevõtet mõjutada rahaliselt, aga võivad halvasti mõjuda ka ettevõtte mainele. Järgnevas alapeatükis kaardistas ja analüüsis lõputöö autor AS Konesko koondamise protsessi vastavust töölepingu seaduse õiguslikele alustele.

Intervjuust personalijuhiga selgus, et AS Konesko on kõik töötajad töölepinguga ja koondamisel lähtuti töölepingu seaduse § 89-st, milles käsitletakse töölepingu erakorralist ülesütlemist tööandja poolt majanduslikel põhjustel. Erakorralist töölepingu ülesütlemist koondamisena kasutataksegi majanduslikel põhjustel, näiteks, kui vähenevad klienditellimused ja ka siis, kui kaob ametikoht. Näiteks koondati AS Konesko paar aastat tagasi arendusjuht, sest tema ametikoht kadus seoses tuulegeneraatorite projekti lõppemisega.

Töölepingu seaduse järgi ei või töölepingut üles öelda raseda, alla kolme aastast last kasvatava isikuga ja töötajate esindajaga, kelleks on AS Koneskos töökeskkonnavolinik. Intervjuust personalijuhiga selgus, et seda nõuet järgitakse ka nende ettevõttes. Kui tehaste juhid annavad personalijuhile nimekirja koondatavate töötajatega, kontrollib ta üle, et ei oleks tegemist töötajatega, kellel lasub koondamise keeld. Nimekirja valitakse võimalusel ennekoike pensionärid, osalise tööajaga töötajad ja seejärel otsustatakse töötajate töötulemuste ja efektiivsuse põhjal.

Vastavalt töötatud ajale tuleb töölepingu seaduse järgi teatada ette töötajatele koondamisest. Sellega tegeleb ettevõttes personalijuht, kes etteantud nimekirja alusel kontrollib töötaja tööle tulemise ja vormistab vastavalt sellele igale töötajale töölepingu ülesütlemisavalduse ning täidab selle vajalike andmetega. Tabelis 2 (lk 32) on näha 2020. aastal AS Konesko koondatud töötajate arv töötatud aja ja etteteatamise tähtaja järgi. Tulemusest saab järelda, et tegemist ei olnud kollektiivse koondamisega, sest 30 kalendripäeva jooksul ei lõpetatud 30 töötajaga töölepingut ja seda püüdis ka ettevõtte vältida, et ei

oleks liigset asjaajamist ja paberimajandust töötukassaga, lisaks oleks see pikendanud koondamise protsessi.

Tabel 2. Aastal 2020 AS Konesko koondatud töötajate arv

Töötatud aeg / etteteatamise tähtaeg	Koondatud töötajate arv
alla ühe tööaasta / vähemalt 15 kalendripäeva	10
üks kuni viis tööaastat / vähemalt 30 kalendripäeva	14
viis kuni kümme tööaastat / vähemalt 60 kalendripäeva	6
kümme ja enam tööaastat / vähemalt 90 kalendripäeva	8

Dokumendivaatluse tulemusena selgus, et töölepingu ülesütlemisavaldus (Lisa 3) on AS Konesko vormistatud kirjalikult taasesitamist võimaldavas vormis, mis on töölepingu seadusest tulenev kohustus. Lisaks võetakse iga koondatava töötaja käest allkiri töölepingu ülesütlemisavalduse kätte saamise kohta. Selleks ei kohusta ettevõtet töölepingu seadus, aga läbi selle saab ettevõtte kindluse, et töötaja on avaldusega tutvunud ja sellest aru saanud. Töölepingu ülesütlemisavaldusel on olemas töötaja ja ettevõtte nimi ning välja on toodud õiguslikud alused töölepingu seadusest, mis reguleerivad töölepingu erakorralist ülesütlemist majanduslikel põhjustel, etteteatamise tähtaegu ja tööandja poolt makstavat hüvitist. Avaldusel on välja toodud põhjendus miks koondamise protsess algatati ja ka teade, et teist tööd või ametikohta ei ole pakkuda. Sellega on täidetud töölepingu seaduse § 95 lg 2, mis ütleb, et ülesütlemist peab tööandja põhjendama, aga kuna ettevõttes on palju sama ametinimetusega ametikohti, siis võiks ülesütlemisavalduses olla täpsem põhjendus, miks osutus just konkreetne töötaja valituks, sest praegusest ülesütlemisavaldusest see välja ei tule.

Et veenduda AS Konesko töölepingu ülesütlemisavalduse sobivuses võrdles (Tabel 3, lk 33) lõputöö autor asjatundjate koostatud soovituslikku töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse näidist (Lisa 2) ja AS Konesko ülesütlemisavalduse vormi (Lisa 3). Äripäeva Teabevarast leitud asjatundjate poolt koostatud soovitusliku töölepingu erakorralise ülesütlemise näidise (Näidis tööandjapoolsest töölepingu erakorralise ülesütlemise avaldusest majanduslikel põhjustel, 2021) on koostanud Eesti parimad asjatundjad, eesotsas vandeadvokaat Kristi Sillaga, kes on oma kogemused ja teadmised kokku kogunud, jagavad neid ning nõustavad inimesi. Lisaks on veel Äripäeva Teabevarast saadud info usaldusväärne ja alati ajakohane.

Tabel 3. Asjatundjate poolt koostatud ülesütlemisavalduse ja AS Konesko ülesütlemisavalduse võrdlus

Kriteeriumid	Asjatundjate poolt koostatud ülesütlemisavalduse näidis	AS Konesko ülesütlemisavaldus
Töölepingu ülesütlemisalus	On välja toodud.	On välja toodud.
Teise töö pakkumine/mitte pakkumine	Teise töö mittepakkumine on põhjendatud.	Teise töö mittepakkumine ei ole põhjendatud.
Etteteatamise tähtaeg	On välja toodud.	On välja toodud.
Viimane tööpäev	On välja toodud.	On välja toodud.
Vaba aeg uue töö otsimiseks	On välja toodud ja lisatud ka mõistlik aeg päevades.	Ei ole välja toodud.
Lõpparve	On välja toodud, millest koosneb.	On välja toodud, millest koosneb.
Hüvitis töötukassalt	On välja toodud.	Ei ole välja toodud võimalust töötukassa hüvitisele.
Töötaja allkiri	Ei ole, aga see ei ole ka seadusest tulenev nõue.	On olemas.

Võrdlusest (Tabelis 3) on näha, et enamus kriteeriume on AS Konesko täitnud, aga mõnda punkti võiks rohkem põhjendada või siis juurde lisada ülesütlemisavaldusse. Kindlasti peaks AS Konesko enda töölepingu ülesütlemisavaldusse lisama punkti vaba aja andmise kohta, mis on töölepingu seadusest tulenev nõue, sest personalijuhi ja elektrikomponentide tehase juhiga läbi viidud intervjuust ei selgunud, kas ettevõtte töötajad on sellise võimalusega kursis ja kuna keegi koondatud töötajatest seda võimalust ei kasutanud, siis võib eeldada, et töötajad ei pruukinud olla sellest teadlikud. Kuna töölepingu seaduse järgi tuleb uue töö otsimiseks anda keskmise töötasuga tasustatud vaba aega mõistlikkuse põhimõtte järgi, siis on asjatundjate nädisel juba kirja pandud konkreetne päevade arv, mil koondatud töötajal on võimalik uut tööd otsida. Väga hea mõte on ära fikseerida ja töötajale teada anda, milline aeg on ettevõtte arvates mõistlik aeg, sest sellega hoitakse ära võimalikud tekkivad erimeelsused ja vaidlused tööandja ja töötaja vahel.

Vaadeldes ettevõtte töökorraldusreegleid selgus, et seal oli erakorralise töölepingu ülesütlemise alustest välja toodud ainult erakorralise töölepingu lõpetamine töötajast tulenevatel põhjustel. Sellest järeldab lõputöö autor, et ettevõtte töökorraldusreeglid ei sisalda üldse informatsiooni erakorralise töölepingu

ülesütlemise majanduslikel põhjustel aluse kohta. Ettevõtte töökorraldusreeglitesse on mõistlik lisada regulatsioon seoses erakorralise töölepingu ülesütlemisega majanduslikul põhjustel, mis aitaks töölepingu seaduse selgituste järgi kaasa läbipaistva koondamise korraldamisele, maandaks töötajate hulgas tekkivaid pingeid ja hoiaks ära võimalikud tekkivad vaidlused.

Koondatud töötajatele tuleb töölepingu seaduse järgi võimaldada mõistlikkuse piires vaba aega uue töökoha otsimiseks. Intervjuust selgus, et AS Konesko personalijuht on sellega kursis, aga ei tea, kas seda on töötajatele võimaldatud, sest töötajate ära käimistega tegeletakse igas tootmisüksuses iseseisvalt. Ka ei ole ta päris kindel, et kõik töötajad on kursis selle õigusega ja oskavad seda nõuda. Elektrikomponentide tehase juhi sõnul ükski töötaja ei küsinud vaba aega uue töö otsimisega seoses ja ta ei olnud kursis, kas töötajad on sellest võimalusest teadlikud. Sellest võib järeldada, et töötajad ei olnud vaba aja saamise võimalusega kursis.

Erakorralise töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu tuleb ettevõttel, vastavalt töölepingu seadusele, maksta hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Hüvitis tuleb välja maksta töötaja viimasel tööpäeval. (Töölepingu seadus § 84 lg 1) Lõpparve vaatlusest selgus, et AS Konesko täidab seda töölepingu seaduse nõuet ja ettevõtte raamatupidaja maksab koondatud töötajale lõpparve välja töötaja viimasel tööpäeval. Lõpparve koosneb ühe kuu keskmise töötasu suurusest koondamishüvitisest, saadaolevast töötasust ning kasutamata puhkusetasust. Kuigi asjatundjad soovivad headele töötajatele lisaks tasuda rahalist kompensatsiooni, siis seda ettevõttes ei tehta. Autori arvates on see ka mõisteta, sest koondamist algatati ettevõttes kulude kokkuhoidmise eesmärgil ja lisa kulud ei aita sellele kaasa.

Töösuhetes on ettevõttel väga oluline järgida töölepingu seadust. Eriti oluliseks muutub see töölepingu erakorralise ülesütlemise korral, mis on algatatud tööandja poolt, sest tihti tuleb tegeleda töötajate süüdistuse ja emotsioonidega. Kui ettevõttes on tegutsetud vastavalt seadustele, siis ei ole tööandjal põhjust karta võimalike tekkivate vaidluste pärast.

3.4 Koondamise protsess

Koondamist ei tule praktikas ühes ettevõttes ette kuigi sageli ja seetõttu peab koondamine olema ettevõtte juhtkonna poolt väga läbimõeldud, et ei tekitaks sellega endale kahju ning lisaks sellele peab see vastama kehtivatele seadustele ja nõuetele. Intervjuust elektrikomponentide tehase juhiga selgus, et AS Konesko koondamise protsessiga hakati tegelema 2020. aasta märtsi lõpus. Esialgu oli töös kaks protsessi:

esimene, kui saadakse töötukassa toetust töötasu hüvitamiseks ja teine, kui töötukassalt toetust ei saada, mis tooks siis endaga kaasa töötajate koondamise. Kahjuks pidi ettevõtte kasutama teist protsessi.

Tabel 4. Koondamisega seotud protsessi ajakava

Aeg	Protsess
30 märts 2020	• Tehaste juhid alustasid koos tootmisjuhtidega väljaselgitamist, keda ei saa koondada. • Selgitati välja peagi lapsehoolduspuhkuselt naasvad töötajad. • Selgitati välja pensionil olevad või pensionile jäävad ning pikal haiguslehel olevad töötajad.
16 aprill 2020	• Kvaliteediosakonna töötaja edastas tehase juhile kvaliteedikokkuvõtte, mis sisaldas infot iga töötaja töötulemuste ja efektiivsuse kohta. • Edastati esialgne nimekiri personalijuhile.
22 aprill 2020	• Selgus, et AS Konesko ei kvalifitseeru Töötukassa toetusele. • Informeeriti AS Konesko tootmise koordinaatoreid eelseisavast koondamisest. Töötajatele infot ei jagatud.
28 aprill 2020	• Jagati koondatavatele töötajatele ülesütlemisavaldused.

Tabelis 4 on kokkuvõtvalt välja toodud AS Konesko koondamise protsessi ajakava. Ajast on näha, et otsused on tulnud teha kiiresti. Ka intervjuust elektrikomponentide tehase juhiga selgus, et tegutsema pidi kiiresti, kuna tööd jäi ettevõttes iga päevaga järjest vähemaks ning koondamisel on vastavalt töötatud ajale etteteatamise tähtaeg. Kõige ajamahukam oligi välja selgitada töötajad keda ei või koondada, sest kõik töötajad ei olnud ettevõttele avaldanud oma laste vanuseid ja töölepingu seaduse § 11 lg 1 ja 2 järgi ei olnud ettevõttel õigus seda neilt ka küsida. Kuna enamus lapsevanemaist töötajaid oli kasutanud lapsepuhkusepäevi, siis selle kaudu oli ettevõttel enamuse töötajate kohta info olemas. Järgmiseks paluti personalijuhil uurida lapsehoolduspuhkusel olevatelt töötajatelt, millal nad plaanivad tööle naasta, sest kui peagi tagasi tulemas oli näiteks viis töötajat, tähendas see viie hetkel töötava töötaja koondamist. Lisaks selgitati välja pensionil ja pikal haiguslehel olevad töötajad. Pensionäride osas oli elektrikomponentide tehase juhi sõnul lihtsam otsustada, sest neil oli sissetulek pensioni näol olemas. Pikal haigulehel olijatelt uuriti, kas on teada, kui kaua peab töötaja veel haiguslehel olema. See oli elektrikomponentide tehase juhi sõnul vajalik selleks, et ei tekiks olukorda, kus pärast töötajate koondamist jääb ettevõttesse alles vähem või rohkem töötajaid, kui ettevõttel on vaja 20% tellimuste languse puhul.

Töölepingu seadusest tulenevalt peab koondamisel võimalusel pakkuma koondatavale töötajale teist tööd. Intervjuust AS Konesko personalijuhiga selgus, et kuna ettevõtte oli majandusraskustes ja tellimuste vähenemist ennustati igas tootmisüksuses, siis puudutas koondamine igat ametikohta ettevõttes. Seega ei olnud ettevõttes võimalik pakkuda teist ametikohta mitte ühelegi koondatavale töötajale.

16 aprill 2020 sai elektrikomponentide tehase juht kvaliteediosakonnast kvaliteedikokkuvõtte töötajate töötulemuste ja efektiivsuse kohta. Kuna elektrikomponentide tehases on enamus töötajaid ametinimetusega elektrikomponentide valmistajad ja otsustada, keda koondada, oli raske, tuligi lähtuda töötajate töötulemustest, kuigi erialaspetsialistide arvates tuleks seda vältida. Personaalne töötulemuste kokkuvõtte tagas selle, et igale koondatud töötajale oli võimalik faktidega põhjendada, miks just teda koondati. Võrreldi töötajate tootlikkust, kvaliteeti, isiklikel ja arstlikel põhjustel puudumisi, aga ka võimet ja vastutulelikkust asendamise suhtes teistes tööloikudes. Kuna tegevus toimus 2020. aasta eriolukorra ajal, kui koroonaviruse levis kiiresti ja näitajad olid kõrged, siis tuli AS Konesko juhtkonnalt korraldus töötajaid hajutada ja see tõi endaga kaasa kahes vahetuses töötamise, mis ei meeldinud osadele töötajatele. Elektrikomponentide tehase juhi sõnul andis selle peale juhtkond kindla korralduse koondada need, kes ei olnud nõus ajutiste muutustega kaasa tulema. Kui on järgitud võrdse kohtlemise põhimõtteid, mis tähendab, et tööandja võib tööle jätta töötaja, kes teeb paremini tööd ja keda ta vajalikuks peab, aga tööandja ei tohi eelistada töötajaid lähtudes nende soost, vanusest, rahvusest, seksuaalsest, siis seadus selles osas mingeid ettekirjutusi ei tee ja tööandja võib lähtuda koondamisel näiteks isikuomadustest või suhtlemisoskusest (Vait, 2020). Elektrikomponentide tehase juhi sõnul olid õnneks protestijate töötulemused kehvemad ja ühestki hea kvaliteediga töötajast seetõttu loobuma ei pidanud.

Kui esialgne nimekiri oli kokkupanud, edastati see personalijuhile, kes kontrollis üle, et nimekirjas olevad töötajad ei läheks vastuollu töölepingu seaduses kehtestatud nõuetega ehk neil ei lasuks koondamise keeldu. Nimekirjast jäeti välja töökeskkonnavolinikud, alla kolmeaastase lapse vanemad ja rasedad, sest töölepingu seaduse järgi on nende koondamine keelatud. Pärast töötukassalt info saamist, et AS Konesko ei kvalifitseeru töötasu hüvitise saajaks, ja töötajate nimekirja kontrollimist personalijuhiga poolt, edastati info saabuva koondamise kohta tootmise koordinaatoritele, aga töötajatele veel infot ei jagatud.

Intervjuust elektrikomponentide tehase juhiga selgus, et inimlikult oli valiku tegemine väga raske, sest ta töötab ettevõttes juba pikka aega ja tunneb kõiki töötajaid isiklikult. Tema 17-aastase tööstaaži juures

on ettevõttes koondamine olnud kahel korral. Osaliselt seetõttu, et koondamist ei tule tihti ette, ei ole protsess ettevõttes kuidagi reglementeeritud ja vähemalt need töötajad, kes annavad töötajale töölepingu ülesütlemisavaldused, vajaksid koolitust või nõustamist, mida ettevõttes hetkel ei pakuta. Kõige enam vajaksidki juhtivtöötajad juhendamist, kuidas ja mida öelda koondatavale töötajale ning kuidas valitseda enda emotsioone ja kuidas tulla toime töötaja emotsioonidega, sest sellises situatsioonis võib olukord minna kiiresti väga pingeliseks. Asjatundjate sõnul on väga olulisel kohal ka töötajate varane teavitamine raskustest ettevõttes ja võimalikust koondamisest, sest sellega hoitakse töötajate usaldus ja nii mõnigi töötaja võib avaldada soovi ise lahkuda, sest on juba pikalt lahkumise mõtteid mõlgutanud. Kahjuks AS Konesko töötajaid eelseisvast koondamisest ei teavitatud. Liikus küll info, et tellimused vähenevad ja tööd on vähem, aga kuna sellist olukorda oli tootmisettevõttes ka varem ette tulnud, siis ei osanud töötajad koondamist karta ja see tuli neile halva üllatusena. Teavitamise protsessi peaks ettevõtte kindlasti parandama ja mõistlik oleks reeglid töökorraldusreeglitesse kirja panna.

28. aprill 2020 hakati töötajatel jagama töölepingu ülesütlemisavaldusi. Töötajatele andis ülesütlemisavalduse nende otsene juht ehk tootmisjuht. Kuna ta oli ettevõttes töötanud kaks aastat, siis oli see olukord tema jaoks uus. Iga koondatud töötaja kutsuti eraldi ruumi, kus talle anti ülesütlemisavaldus personaalselt kätte, mille ta pidi kohe ka allkirjastama. Avalduse andmise juures seletati töötajale põhjuseid, miks ettevõttes toimub koondamine ja miks just tema koondati. Mõni üksik töötaja sai eelseisavast aru, aga enamus reageeris väga emotsionaalselt, mis on ka arusaadav, sest koondamisega käib kaasas paratamatult negatiivne emotsioon. Osad töötajad süüdistasid tootmisjuhti ja arvasid, et tootmisjuhi põhjendused tema koondamiseks on alusetud. Kõige leplikumad olid pensionärid, sest neil oli sissetulek olemas ja mõistsid, et nii saab keegi teine jääda. Valdavalt valitses ettevõttes siiski negatiivne õhkkond, sest töötajad ei teadnud, kui palju inimesi koondatakse ja kes on järgmine, kellele töölepingu ülesütlemisavaldus antakse. Selline olukord valitses veel nädalaid ja kuna töötajate seas levisid kuuldused, et koondatakse veel, siis kuus töötajat lahkus omal soovil, et mitte jääda ootama, kui neid koondatakse. Sellega ei jäänud pidama juhtkonna otsus, et esialgu arvestatakse 20% tellimuste vähenemisega ja vastavalt sellele vajadusele vähendatakse töötajate arvu. Kahjuks jäeti arvestamata võimalusega, et osa töötajaid lahkub uudist kuuldes omal soovil ja selle põhjuseks võib välja tuua selle, et ettevõttes ei tehtud informatiivseid koosolekuid töötajatega, et olukorda rahustada ja neid toimuva kurssi viia, mis on erialaspetsialistide sõnul väga olulisel kohal.

Järjest rohkem soovivad erialaspetsialistid panustada tööandjatel koondatud töötajate nõustamisele ja toetamisele, sest läbi selle tegevuse tekitatakse töötajates tunne, et nad on olulised ja säilitatakse ka ettevõtte hea maine. Kuna see pole seadusest tulenev kohustus, siis intervjuust selguski, et AS Konesko selle peale mõeldud ei ole. Töötaja viimasel töönädalal toimuvad küll lahkumisvestlused, kus uuritakse mida oleks võinud ettevõtte teha paremini, aga sellel keerulisel ajal, kui töötaja vajab tuge, jääb see saamata. Personalijuhi sõnul tuleks seda parandada ja töötajaga peaks vestlema nädala jooksul pärast ülesütlemisavalduse saamist, sest siis on mure alles värske ja kindlasti vajaks töötaja nõu ja abi, mida edasi teha ning tekitaks talle tunde, et ta on oluline ega oleks oma murega üksi. Erialaspetsialistid on soovitanud, et tööandjad võiks sellises olukorras paluda kõrvaseisja abi ja tänapäeval pakuvadki mitmed asutused *outplacement*-programmi, mis ongi mõeldud selliste olukordade lahendamiseks. Muidugi võib siin piiranguks saada see, et kui koondamine toimus ettevõttes kulude kokku hoidmise eesmärgil, siis ei pruugi neil olla vabu vahendeid sellise projekti jaoks.

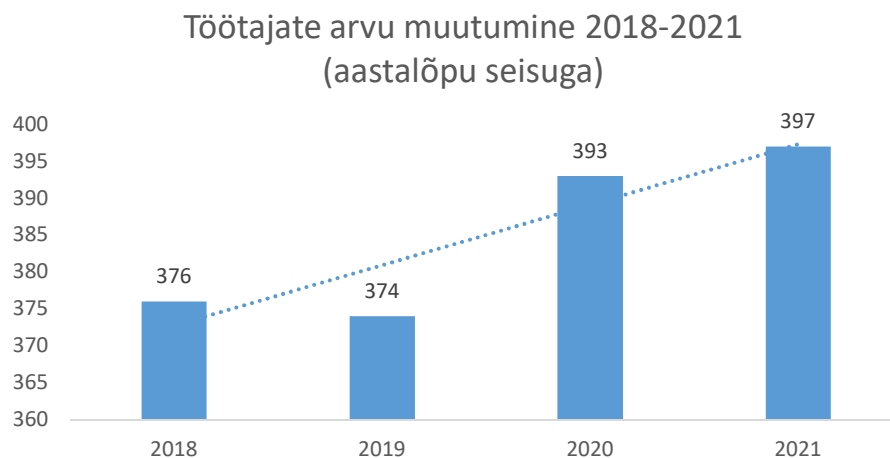
Hoolimata sellest, et ettevõttes on koondamise protsess läbi mõeldud, tegevus vastab seadusele ja lahkuva töötajaga viiakse läbi lahkumisvestlus, võiks rohkem mõelda koondatud töötajale ja panustada kasvõi natuke tema toetamisse ja nõustamisse. Sellega ei tekitata mitte ainult töötajas tunnet, et ta on oluline, aga hoitakse ka ettevõtte head mainet.

3.5 Hinnang eesmärgi täitmisele

Intervjuudest selgus, et kui küsida, kas koondamise protsess saavutas oma eesmärgi, siis vastasid nii personalijuht kui ka elektrikomponentide tehase juht, et kahjuks ei. Põhjuseks oli see, et suurt kliendi Konecranes OY ennustus, 30% tellimuste vähenemisest, ei läinud täide. Oli küll ajutine tellimuste langus, aga suurt kukkumist sellele ei järgnenud ja pigem hakkasid tellimused paari kuu pärast tõusma. Kuna koondamisel on vastavalt töötatud ajale etteteatamisaeg, siis sel ajal, kui tellimusi oli vähem, olid töötajad tööl, aga peale nende lahkumist, hakkasid tellimused tõusma, kuid siis ei olnud enam töötajaid. See tegi, personalijuhi sõnul, ettevõtte olukorra väga keeruliseks. Kevadel koondati töötajad ja sügisel tegeleti suure tööjõu puudusega. Kutsuti küll tagasi koondatud töötajaid, aga enamus olid leidnud endale juba uue töökoha või ei soovinud lihtsalt tulla, olles solvunud koondamise tõttu. Näiteks Türi-Alliku elektrikomponentide tehasese osakonda tuli neljast koondatud töötajast tagasi ainult üks. Raskeks tegigi olukorra ka see, et lisaks lahkunud koondatud töötajatele, haigestusid paljud töötajad koroonasse ning pidid koos enda lähikontaktsetega koju jääma, aga töö vajas tegemist ja suur klient Konecranes OY, kelle

info põhjal algatati koondamine, ei näidanud üles mingit mõistmist tekkinud olukorra üle ja nõudis tellimuste õigeaegset täitmist. Seetõttu paluti AS Konekso töötajatel aeg ajalt teha ka ületunde, mis hüvitati vastavalt töölepingu seaduse § 44 lg 6-7 alusel.

Joonisel 3 on näha AS Konesko töötajate arvu muutumine aastatel 2018-2021 aastalõpu seisuga. Personalijuhi sõnul oli 2020 aasta kevadel ettevõttes 408 töötajat, kellest 38 koondati ja 2020 aasta lõpus oli ettevõttes 393 töötajat. See näitab seda, et ettevõttel oli suuri raskusi saavutamaks sama töötajate taset, mis oli 2020 aasta kevadel. Konecranes OY ebaõige info jagamise tagajärgedega tegeleti veel 2021. aastal, sest tööjõu puudus oli, ja on jätkuvalt, väga suur. 2020. aasta sügisel tekkinud tellimuste võlga üritati täita veel 2021. aasta suvel.



Joonis 3. AS Konesko töötajate arvu muutumine

Hoolimata sellest, et AS Konesko on tööjõu puuduse hajutamiseks asutanud tootmisüksused Põltsamaale, Järvamaal Türi-Allikule ja Koeru, tuleb jätkuvalt tegeleda suure tööjõu puudusega. Kuna kohalikku tööjõudu leida on väga raske, on ettevõtte sõlminud lepingu renditööjõu pakkujaga ja intervjuu hetkeks on ettevõttesse appi võetud 10 töötajat Ukrainast.

Analüüsides koondamise protsessi tõi elektrikomponentide tehase juht negatiivsena välja selle, et aega oli väga vähe ja tegutseda tuli kiiresti. Suurt segadust tekitas riigi toetusmeede, mis alguses andis lootust, et ei pea töötajaid koondama. Lisaks tuli tegeleda osade koondatud töötajate süüdistustega ja emotsioonidega, sest töötajad ei tunnistanud endale neile esitatud fakte ja põhjendusi, aga elektrikomponentide tehase juhi sõnul vaevalt, et seda kuidagi muuta saab, sest tegemist on inimestega,

kelle enesehinnang sai läbi koondamise väga suure löögi. Positiivse poole pealt tõi tehase juht välja selle, et ettevõttes on olemas kõik võimalused, et fakti põhiselt välja võtta ja töötajale põhjendada, miks just tema valituks osutus ning pädev personalijuht, kes oskab aidata, kui seaduste osas nõu ja infot vaja on. Selle tõestuseks on see, et ükski koondatud töötaja ei ole otsust vaidlustanud ja nõudnud enda tööle ennistamist.

Nii personalijuht kui tehase juht ei osanud vastata küsimusele, kas töötajad, kes jagasid ülesütlemisavaldusi ja suhtlesid otse koondatava töötajaga, oleksid vajanud või pidanud saada koolitust ning nõuandeid, kuidas seda teha. Kuna asjatundjad on välja toonud selle olulisuse, siis uuris lõputöö autor seda ettevõttest lahkunud tootmisjuhi käest ja tema arvamus oli, et ta oleks kindlasti vajanud koolitust, kuidas suhelda koondatava töötajaga, millist nõu talle anda ning kuidas käituda töötajate negatiivsete emotsioonide korral. Lisaks ütles ta, et kuna oli sellises olukorras elus esimest korda, siis oleks vajanud ta psühholoogilist nõustamist ka pärast koondamise protsessi, sest see periood oli väga pingeline ja stressirikas ning osade töötajate süüdistustega tuli tegeleda veel nädalaid pärast ülesütlemisavalduse andmist.

Töölepingu erakorralise lõppemise tööandja poolt ehk koondamise põhiliseks eesmärgiks on kulude kokkuhoid ettevõttes. Sageli tuleb raskustes tegutseda kiiresti ja tugineda infole, mis ei anna kõige reaalsemat pilti. Selle tagajärjel ei pruugi ettevõtte jõuda soovitud tulemuseni ja võib tekitada endale kasu asemel kahju.

3.6 Järeldused ja ettepanekud ettevõttele

Erakorraline töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu ei ole AS Konesko väga sagedane protsess ja seetõttu ei ole ettevõtte enda töökorraldusreeglitesse vastavat protsessi kirja pannud. Selles alapeatükis tehakse ettevõttes läbiviidud uuringu tulemuste kohta järeldused ning ettepanekud, et tulevikus saaks ettevõtte pöörata rohkem tähelepanu koondamise protsessi läbi viimisele.

Tabelis 5 (lk 41) on võrreldud ettevõtte koondamise protsessi töölepingu seaduse ja erialaspetsialistide soovitusetega. Tabelist on näha, et ettevõtte järgib töölepingu seadust ja täidab selle nõudeid, aga asjatundjate soovitusel on pigem kõrvale jäetud. Üheks põhjuseks võib olla see, et osad asjatundjate soovitusel nõuavad ettevõttelt lisa väljaminekut ning seda olukorras, kus ettevõtte on koondamise ette võtnud just kulude vähendamiseks.

Tabel 5. AS Konesko koondamisprotsess, seadusest tulenevad nõuded ja asjatundjate soovitusel

Protsess	Seadusest tulenev	Asjatundjate soovitusel	Ettevõttes
Koondamise protsessi kirjeldus ettevõtte töökorraldusreeglites	Ei ole seadusest tulenev nõue.	Asjatundjad soovivad koondamise reeglid kirja panna ettevõtte töökorraldusreeglitesse.	Ettevõttes ei ole koondamise protsessi töökorraldusreeglitesse kirja pandud.
Töötajate teavitamine raskustest ettevõttes ja eesootavast koondamisest	Ei ole seadusest tulenev nõue.	Asjatundjad soovivad varakult informeerida töötajaid ning suhelda ausalt ja avatult.	Ettevõttes seda pigem ei täideta.
Töötajate valimine	Seadus keelab koondada alla kolmeaastase lapse vanemaid, rasedaid ja töötajate esindajat.	Asjatundjad soovivad alles jätta töötajad, kellega juht saab töötada ühtse meeskonnana ja kellest on raskuste ülesaamisel kõige rohkem kasu.	Ettevõttes järgitakse nii seadust kui ka asjatundjate soovitusi.
Ülesütlemisavaldus ja selle edastamine töötajale	Seaduse järgi peab ülesütlemisavaldus olema kirjalikult taasesitamist võimaldavas vormis ja põhjendatud. Jälgida tuleb etteteatamise tähtaegu vastavalt töötatud ajale.	Asjatundjad soovivad järgmisel päeval töötajatega uuesti rääkida ja uurida, kas töötaja sai kõigest aru või on tal millegagi abi vaja.	Ettevõttes jälgitakse etteteatamise tähtaegu vastavalt töötatud ajale ja tehakse ülesütlemisavaldus kirjalikult taasesitamist võimaldavas vormis. Lisaks võetakse kõigilt töötajalt sinna allkiri.
Koondatud töötajate nõustamine/toetamine	Ei ole seadusest tulenev nõue.	Asjatundjad soovivad kutsuda kõrval seisva isiku koondatud töötajaid nõustama ning pakkuda neile koolitust või kursuseid, et leida uus töökoht.	Eraldi nõustamist ettevõttes koondatud töötajatele pole.
Lahkumisvestlus koondatud töötajaga	Ei ole seadusest tulenev nõue.	Asjatundjate soovitusel on aus ja avatud vestlus väga olulisel kohal ettevõttes ning tuleks kindlasti läbi viia.	Ettevõttes toimub lahkumisvestlus kõikide lahkuvate töötajatega viimasel tööpäeval.
Hüvitis	Töölepingu seadusest tulenevalt maksab tööandja töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.	Asjatundjad soovivad võimalusel heale töötajale maksta rahalist preemiat.	Ettevõttes lähtutakse töölepingu seadusest tulenevast nõudest ja koondatud töötajale makstakse hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.

Uuringust tulenevad järeldused, ettepanekud ja soovitusel ettevõttele:

- 1) Läbi viidud uuringust selgus, et AS Konesko koondamise protsess oli vastavuses töölepingu seadusega. Selle tõestuseks võib lugeda ka seda, et ükski koondatud töötaja pole koondamisotsust vaidlustanud;
- 2) Võimalusel võiks koondamise protsessi läbi viimiseks võtta rohkem aega, et veel põhjalikumalt majandusraskustesse ja olemasolevatesse võimalustesse süveneda. Kindlasti tuleks ettevõttes olla avatud ja ausad töötajatega ning varakult teavitada neid raskustest ja võimalikust eelseisvast koondamise protsessist, sest nii tunnevad töötajad ennast olulisena ja hoitakse ära võimalikud tekkivad pinged ja valeinfo levimised. Lisaks annab sellega vältida olukorda, kus koondamishirmus lahkub ettevõttest veel töötajaid;
- 3) Koondamisvalik oli juhtide poolt kaalutletud ja ettevõttel olid olemas tõendid ning põhjendused konkreetse töötaja koondamiseks. Erialaspetsialistid küll soovivad koondamisel mitte välja tuua töötajate töötulemusi, aga kui ettevõttes on enamus töötajaid sama ametinimetusega, siis paratamatult tuleb seda millegagi põhjendada;
- 4) Ettevõtte personalijuht oli toeks juhtkonnale ning nõustas ja andis vajalikke soovitusi koondamise protsessis osalevatele töötajatele kogu protsessi vältel. Lisaks viis personalijuht iga lahkuva töötajaga läbi lahkumisvestluse, et saada tagasisidet ettevõtte kohta;
- 5) Koondamise protsessis osalevad juhtivtöötajad, eriti need, kes jagavad töötajatele ülesütlemisavaldusi, peaksid läbima koolituse, kuidas nende töötajatega suhelda ja võiksid vajadusel hiljem saada nõustamist, et negatiivsete emotsioonidega toime tulla;
- 6) Esitatud ülesütlemisavaldused vastasid töölepingu seaduse nõutele ja edastati koondatavatele töötajatele personaalselt ning täidetud oli seadusega ettenähtud etteteatamise tähtajad;
- 7) Kui tööleping öeldakse üles erakorraliselt, võiks ülesütlemisavaldusse lisada punkti vaba aja andmise kohustuse kohta (Töölepingu seadus § 99), sest uuringust ei selgunud, kas ettevõtte töötajad on selle infoga kursis ning võiks lisada punkti töötuskindlustushüvitise kohta (Töölepingu seadus § 100 lg 2), sest siis oleks vajalik info töötajal kohe olemas;
- 8) Soovituslik on koondamise reeglid kirja panna ettevõtte töökorraldusreeglitesse, sest kindlaks määratud koondamise reeglid aitavad kaasa läbipaistava koondamise korraldamisele, maandavad töötajate hulgas tekkivaid pingeid ja hoiavad ära ka võimalikud tekkivad vaidlused;
- 9) Võimalusel võiks ettevõtte kasutada *outplacement*-programmi, et toetada koondatud töötajat uue töö otsimisel ning aitaks kiiremini šokist toibuda. Kui selline võimalus puudub, võiks

personalijuht viia koondatud töötajaga läbi vestluse nädala jooksul pärast ülesütlemisavalduse saamist, et aidata mõista põhjuseid ja vajadusel anda nõu mida ja kuidas töötaja edasi peaks tegema.

Kui Konecranes OY ennustus 30% tellimuste vähenemisest oleks täitunud ja koondamise protsess oleks täitnud oma eesmärgi, siis võiks AS Konesko koondamise protsessiga rahule jääda, sest ettevõttes järgitakse töölepingu seadusest tulenevaid nõudeid ja kohustusi. Küll aga jääb ettevõttes puudu individuaalsest lähenemisest enda töötajate suhtes – kas siis on tegemist töötajaga, kes viib protsessi läbi või koondatava töötajaga. Ettevõtte võik enda töökorraldusreeglitesse kirja panna koondamise protseduuri, aga kindlasti peaks järgima erialaspetsialistide soovitusi enne koondamist korraldada koolitusi protsessi läbi viijatele. Soovituslik oleks ka rohkem tähelepanu pöörata koondatud töötajale, sest läbi hoolimise saab ettevõtte hoida oma head mainet ning on suur tõenäosus, et vajadusel tulevad töötajad ettevõttesse tagasi.

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö pealkiri on „AS Konesko koondamise protsessi analüüs“. Lõputöö on koostatud antud teemal, sest viimastel aastatel on koroonaeepideemia põhjustanud majanduslangust, mis on sundinud paljud ettevõtted, kulude kokkuhoiuks, koondama oma töötajaid. Ka AS Konekso pidi seoses majanduslangusega koondama 38 töötajat. Kuna koondamine on alati seotud inimestega, siis on tegemist tundliku teemaga ja väga oluline on, et koondamise protsessis järgiks ettevõtte kindlasti seadust.

Lõputöö eesmärk on kaardistada ja analüüsida AS Konesko koondamise protsess, kooskõlas seadusete ja erialaspetsialistide soovitustega, et vältida vaidlusi tööandja ja töötaja vahel. Uuringu läbiviimisel oli andmete kogumismeetodiks kvalitatiivne uurimisviis, kus intervjueriti ettevõtte personalijuhti ja elektrikomponentide tehase juhti ning dokumendivaatluses vaadeldi töölepingu ülesütlemisavaldust, töökorraldusreegleid ja lõpparvet. Eesmärgi täitmiseks töödeldi läbi koondamist puudutavad teoreetilised allikad, eesotsas töölepingu seadusega, ning lisaks allikad erialaspetsialistide soovitustega.

Käesolevas lõputöös analüüsiti 2020. aastal AS Konesko toimunud koondamise protsessi. Uuringu tulemusena selgus, et AS Konesko koondamise protsess vastab täielikult töölepingu seadusest tulenevatele nõuetele ja kohustustele, aga ettevõtte võiks rohkem arvesse võtta ka erialaspetsialistide soovitusi. Koondamise korral valib tööandja väga hoolega, keda koondada. Töölepingu seadusest tulenevalt jäetakse koondatavate töötajate hulgast välja töökeskkonnavolinikud, rasedad ja alla kolmeaastast last kasvatavad töötajad ning koondamisel järgitakse etteteatamise tähtaegu ja viimasel tööpäeval makstakse töötajale ühe kuu keskmise palga suurune hüvitis koos teiste saadaolevate tasudega. Ettevõttel on olemas süsteemid, kust saab kätte iga töötaja töötulemused, samal ametikohal olevate töötajate võrdlemiseks, ning ka pädev personalijuht, kes oskab vajadusel aidata ja juhendada juhtivtöötajad seaduste osas ja viib töötajaga läbi lahkumisvestluse.

Uuringu tulemustest selgus ka, et ettevõttes ei teavitatud töötajad eelsesivast koondamisest, mida soovitavad asjatundjad ning koondamise protsessis osalevad juhtivtöötajad ei saanud, enne ega pärast koondamist, koolitust ega nõustamist, kuidas sellises olukorras käituda ja oma ning töötajate emotsioonidega toime tulla. Analüüsist selgus ka, et AS Konesko töökorraldusreeglites ei ole kirjas kindlaks määratud koondamise reegleid, mis erialaspetsialistide sõnul aitavad kaasa läbipaistava koondamise korraldamisele, maandavad töötajate hulgas tekkivaid pingeid ja hoiavad ära ka võimalikud tekkivad vaidlused. Ka ei järgita ettevõttes asjatundjate soovitusi organiseerida koondatud töötajatel

outplacement- programm ega korraldata koondatud töötajaga näiteks nädala jooksul pärast töölepingu ülesütlemissavalduse saamist nõustavat vestlust.

Lõputöö autori ettepanekud AS Konesko juhatusele koondamise paremaks korraldamiseks:

- 1) ettevõtte töötajaid peaks kindlasti võimalikult varakult teavitama eelseisvast koondamisest;
- 2) juhtivtöötajatele peaks kindlasti korraldama koolituse enne koondamise protsessi ja vajadusel nõustamise pärast protsessi;
- 3) ülesütlemissavaldusse ära märkida töölepingu seaduse § 99 vaba aja andmise kohta uue töö otsimisel ja § 100 lg 2 töötuskindlustushüvitise kohta;
- 4) koondatud töötajatega viia, nädala jooksul pärast ülesütlemissavalduse saamist, läbi vestlus;
- 5) soovituslik on ettevõtte töökorraldusreeglitesse kirja panna koondamise protsess.

Autori arvates sai lõputöö eesmärk täidetud. Koostatud lõputöös kaardistati ja analüüsiti AS Konesko koondamise protsess, võrreldi selle vastavust seaduste ning erialaspetsialistide soovitustega ja tehti ettevõtte juhatusele ettepanekud koondamise paremaks korraldamiseks.

SUMMARY

The title of this thesis is *Analysis of the Redundancy Process of AS Konesko*. The thesis has been written on this topic because in recent years the coronavirus pandemic has caused an economic decline that has forced many companies to make redundancies in order to cut costs. AS Konesko also had to lay off 38 workers due to the economic decline. As redundancies are always about people, this is a sensitive issue and it is very important that the company complies with the law in the process.

The aim of the thesis is to map and analyse the redundancy process of AS Konesko, in accordance with the law and the recommendations of experts, in order to avoid disputes between the employer and the employee. To achieve the objective, the author of the thesis has set the following tasks: to present the legal bases of the redundancy process and an explanation of its content based on the law; to present the recommendations of specialists in the field for a better organisation of redundancy; to map the redundancy process of AS Konesko and analyse it in accordance with the law and the recommendations of specialists; to draw conclusions and make proposals to the management of AS Konesko for the organisation of the redundancy process in accordance with the law and the recommendations of specialists in order to avoid disputes between the employee and the employer.

The research is conducted using a deductive research strategy and a qualitative research method, in which the results are obtained by examining documents and interviewing the company's HR manager and the manager of the electrical components factory. In the course of the analysis, the results of the interviews and the document analysis are transcribed into text and the results are compared with the legal bases and the recommendations of the experts presented in the theoretical part. The results of the research are presented in writing and accompanied by figures, tables and documents to make the results clearer and easier to understand.

The thesis consists of 57 pages using 40 literary sources and is illustrated with three figures and five tables, and includes examples of documents.

The results of the survey showed that the company follows the Employment Contracts Act when making redundancies, but could also consider the advice of professionals. Conclusions and suggestions to the management of AS Konesko: the company's employees should definitely be informed about the redundancy as early as possible; training should be organised for managers before the redundancy process and, if necessary, counselling after the process; § 99 of the Employment Contracts Act on the

granting of time off to look for a new job and § 100 (2) on unemployment insurance benefits should be mentioned in the redundancy notice; the redundant employees should be interviewed within a week of receiving the notice; the redundancy process should be written down in the company's rules of procedure.

VIIDATUD ALLIKAD

- Andmete kogumise meetodid*. Tamsalu Gümnaasium. Kasutamise kuupäev: 11.05.2021, allikas <https://uurimistoodevormistamine.wordpress.com/uurimuse-loogika/andmete-kogumise-meetodid/>
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. (2020). UK, London: Kogan Page.
- Heinsalu, K. (2007) *Töösuhte lõpp*. Tallinn. Äripäeva kirjastus.
- Koondamine COVID-19 pandeemia ajal*. (2020). Eesti Töö- ja Organisatsioonipsühholoogide Liit. Kasutamise kuupäev: 29.03.2022, allikas: <https://etop.ee/koondamine-covid-19-pandeemia-ajal/>
- Koondamishüvitis ja läbimõeldud plaan muudavad töötaja lahkumise valutumaks*. (2018). Pallas&Partnerid. Kasutamise kuupäev: 06.02.2021, allikas: <https://www.pallaspartnerid.ee/koondamishuvitis-ja-labimoeldud-plaan-muudavad-tootaja-lahkumise-valutumaks/>
- Koondamishüvitis*. (2021). Eesti Töötukassa. Kasutamise kuupäev: 25.01.2021, allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/koondamishuvitis>
- Kriisikuud mitmekordistasid koondamiste arvu*. (2020). Statistikaamet. Kasutamise kuupäev: 20.01.2021, allikas Statistikaamet: <https://www.stat.ee/et/uudised/2020/05/14/kriisikuud-mitmekordistasid-koondamiste-arvu>
- Lagerspetz, M. (2017). *Ühiskonna uurimise meetodid*. Tallinn: TLÜ kirjastus.
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tartu: OÜ Sulesepp.
- Liin, V.-P. (2009). *Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised*. Kasutamise kuupäev: 15.01.2021, allikas Juridica: https://www.juridica.ee/article_full.php?uri=2009_4_t_lepingu_les_tlemine_majanduslikel_p_hjustel_t_taja_tagatised
- Making redundancies as a result of Covid-19*. (2020) Forsters LLP. Kasutamise kuupäev 11.03.2021, allikas <https://www.forsters.co.uk/news/blog/making-redundancies-result-of-covid-19>
- Mishra, A. Mishra, K, & Speitzer, G. (2009). *Töötajate koondamine ilma moraali koondamata*. Kasutamise kuupäev: 15.01.2021, allikas Hea Eesti Idee: <https://issuu.com/eas-estonia/docs/hei-2009-05>

Näidis tööandjapoolsest töölepingu erakorralise ülesütlemissavaldusest majanduslikel põhjustel. (2021). Äripäeva Teabevara. Kasutamise kuupäev 18.03.2022, allikas: <https://teabevara.ee/et/app/tooigus/extras-and-samples>

Pankrotiseadus. (22.01.2003; viimati muudetud 01.01.2022). Kasutamise kuupäev: 27.02.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/PankrS>

Päevane statistika. (2022). Eesti Töötukassa. Kasutamise kuupäev: 27.02.2022, allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/et/statistika-ja-uuringud/peamised-statistilised-naitajad/paevane-statistika>

Qualitative Data Analysis. BRM. Kasutamise kuupäev: 15.04.2021, allikas <https://research-methodology.net/research-methods/data-analysis/qualitative-data-analysis/>

Registreeritud töötud. (2021). Eesti Töötukassa. Kasutamise kuupäev: 24.02.2021, allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast/registreeritud-tootud>

Riigikohus Tsiviilkolleegium kohtuasi number 2-16-708, *Heli Insleri hagi Eesti Vabariigi (Maksu- ja Tolliameti kaudu) vastu tuvastada töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisus ning mõista välja hüvitis ja saamata jäänud töötasu*, allikas: <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/fail.html?id=238029596>

Tali, P. (1999). *Koondada saab firma mainet rikkumata*. Kasutamise kuupäev: 26.01.2021, allikas Eesti Päevaleht: <https://epl.delfi.ee/artikkel/50771855/koondada-saab-firma-mainet-rikkumata>

Tammiste, S. (2016). *Outplacement - soliidne lahkumine*. Kasutamise kuupäev: 02.02.2021, allikas Tammiste personalibüroo: <https://www.tammistepersonal.ee/blogi/outplacement-soliidne-lahkumine>

Tartu Ringkonnakohus Tsiviilasja number 2-10-21374, *Sandra Sard hagi OÜ RusHolod Baltic vastu Termination of employment due to redundancy or for personal reasons*. (2021). SULF. Kasutamise kuupäev: 11.03.2021, allikas <https://sulf.se/en/work-salary-and-benefits/termination-of-employment/>

Tsiviilseadustiku üldosa seadus. (27.03.2002; viimati muudetud 01.04.2021). Kasutamise kuupäev: 14.05.2021, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/122032021008?leiaKehtiv>

Töölepingu lõpetamine tööandja algatusel. (2021) Kõrgesaar & Laasik advokaadibüroo. Kasutamise kuupäev: 29.03.2022, allikas: <https://www.abkl.ee/single-post/t%C3%B6%C3%B6lepingu-l%C3%B5petamine-t%C3%B6%C3%B6andja-algatusel-l>

Töölepingu seadus - Selgitused töölepingu seaduse juurde. (2013). Sotsiaalministeerium. Kasutamise kuupäev: 18.01.2021, allikas: https://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/tooleping/_Selgitused_-toolepingu-seaduse_-juurde-2-.pdf

Töölepingu seadus. (01.07.2009; viimati muudetud 15.12.2021). Kasutamise kuupäev: 27.02.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122020025>

Töölepingu seaduse uuring. (2013). Praxis. Kasutamise kuupäev: 29.03.2022, allikas Praxis: https://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Publikatsioonid/TLS_uuring_raport.pdf

Töösuhted eriolukorras – töötasu vähendamine, tasustamata puhkus ja koondamine. (2020). SISI finantsid. Kasutamise kuupäev: 20.01.2021, allikas: <https://www.sisi.ee/eriolukorras-tootasu-vahendamine-tasustamata-puhkus-ja-koondamine/>

Töötajate koondamine. (2010). Tallinn: Äripäeva Kirjastus.

Töötasu alammäära kehtestamine. (09.12.2021; viimati muudetud 01.01.2022), Vabariigi Valitsuse määrus nr 116. Kasutamise kuupäev 22.01.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/111122021017>

Töötasu hüvitis. (2022). Eesti Töötukassa. Kasutamise kuupäev: 26.01.2022, allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/tootasu-huvitis>

Töötukassast. (2021). Eesti Töötukassa. Kasutamise kuupäev: 25.01.2021, allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/content/tootukassast>

Töötuskindlustuse seadus. (01.01.2002; viimati muudetud 22.11.2021). Kasutamise kuupäev: 03.02.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/117122015093>

Töötuskindlustushüvitis. (2021). Eesti Töötukassa. Kasutamise kuupäev: 25.01.2021, allikas Eesti Töötukassa: <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/tootuskindlustushuvitis>

Töövaidluses, allika: <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/fail.html?id=109785752>

Töövaidluste analüüs. (2013). Tartu Ülikool. Kasutamise kuupäev: 10.02.2021, allikas Sotsiaalministeerium: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/toovaidluste_analuus_lopp_raport.pdf

Türk, K. (2005). *Inimressursi juhtimine.* Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.

Vait, A. (2020). *Advokaat selgitab: koondamise ABC- mis reegleid tuleb järgida ja kuidas erineb kollektiivne koondamine tavalisest.* Kasutamise kuupäev: 22.02.2022, allikas Delfi ärileht:

<https://arileht.delfi.ee/artikkel/89350449/advokaat-selgitab-koondamise-abc-mis-reegleid-tuleb-jargida-ja-kuidas-erineb-kollektiivne-koondamine-tavalisest>

Võlaõigusseadus. (01.07.2002; viimati muudetud 01.01.2022). Kasutamise kuupäev: 27.02.2022, allikas Riigi Teataja: <https://www.riigiteataja.ee/akt/961235>

Võrdse kohtlemise seadus. (11.12.2008; viimati muudetud 01.01.2009). Kasutamise kuupäev: 22.02.2022, allikas <https://www.riigiteataja.ee/akt/13096445>

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus.

LISAD

Lisa 1 Avaldus Töötukassale

Tööandja avaldus ☐ Töötaja/ametniku avaldus ☐

AVALDUS KINDLUSTUSHÜVITISE TAOTLEMISEKS KOONDAMISE KORRAL								
Tööandja andmed:								
Tööandja nimi						Registri- või isikukood		
Aadress _____						(sihtnumber) _____		
Telefon _____								
E-post _____								
Otsus palun saata ülaltoodud aadressil: postiga [] elektrooniliselt []								
AVALDUS								
Palun määrata ja maksta kindlustushüvitis koondamise korral järgmistele töötajatele või ametnikele:								
Jrk nr	Isikukood	Ees- ja perekonnanimi	Töö- või teenistussuhte alguse kuupäev ¹	Töö- või teenistussuhte lõppemise kuupäev ¹	Ametniku teenistus- staaži pikkus	Töö- või teenistussuhte lõppemise alus (viide seaduse paragrahvile, lõikele ja punktile) ¹	Pangakonto number ²	Töötaja/ametniku aadress või e-posti aadress, kuhu saadetakse otsus

Kinnitan avalduses esitatud andmete õigsust ja töötukassa nõudel esitan dokumendid avaldusel märgitud andmete tõendamiseks.								
AVALDUSE ESITAJA								
Nimi _____					Ametikoht _____			
Allkiri _____					Kuupäev _____ 20__			

Lisa 2 Tööandjapoolne töölepingu erakorralise ülesütlemisavaldus majanduslikel põhjustel näidis

Peeter Töötaja

Pärnu mnt 27

10152 Tallinn

3. august 2021. a

Avaldus

01.05.2020. a sõlmitud töölepingu nr 14 erakorraliseks ülesütlemiseks majanduslikel põhjustel

OÜ Tööandja ja Peeter Töötaja vahel on 1. mail 2020. a sõlmitud tööleping nr 14, mille alusel asus Peeter Töötaja alates 1.05.2020. a tähtajatult tööle OÜ Tööandja juurde autoelektriku ametikohale.

Seoses sõidukite elektritööde mahu olulise vähenemisega viimase kaheksa kuu jooksul soovib OÜ Tööandja kaotada autoelektriku ametikoha. Sõidukite elektritööde käive on OÜ Tööandja juures viimase kaheksa kuu jooksul vähenenud eelmise majandusaasta kaheksa esimese kuuga võrreldes ligemale 65%. Seetõttu on autoelektriku ametikoha pidamine OÜ Tööandja jaoks ühelt poolt majanduslikult kahjulik, sest ametikoht ei too OÜ-le Tööandja sisse piisaval hulgal raha, et see kataks autoelektriku palgafondikulud ning teiselt poolt ka sisuliselt mittevajalik, kuna elektritööde maht on drastiliselt vähenenud ja autoelektrikul puudub töö, mida ta saaks teha.

Töölepingu seaduse (TLS) § 89 lõige 1 sätestab, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine). Sama paragrahvi 3. lõike kohaselt peab tööandja enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd.

TLS-i § 97 lõige 1 näeb ette, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda TLS-i § 97 lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides. Kõnealuse paragrahvi lõike 2 punkti 2 järgi peab tööandja erakorralisest ülesütlemisest töötajale ette teatama juhul, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud 1 kuni 5 tööaastat, vähemalt 30 kalendripäeva. TLS-i § 100 lõige 5 võimaldab tööandjal teatada töötajale ülesütlemisest ette ka vähem, kui on seaduses sätestatud, kuid siis on töötajal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel.

TLS-i § 100 lõike 1 kohaselt maksab tööandja töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Samuti on töötajal õigus saada töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu kindlustushüvitist koondamise korral töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras (TLS § 100 lg 2).

Kuna OÜ Tööandja teiseks tegevusalaks on sõidukite mehaaniline remont, kuid selle täitmiseks vajalikud kaks ametikohta on juba täidetud ning täiendava automehaaniku ametikoha loomine ei ole vähese töömahu tõttu samuti põhjendatud, siis ei ole OÜ-l Tööandja võimalik pakkuda Teile teist tööd.

Lähtudes eeltoodud faktidest ja õiguslikust regulatsioonist teatab OÜ Tööandja, et ütleb Teilega 01.05.2020. a sõlmitud töölepingu nr 14 TLS-i § 89 lõike 1 alusel üles seoses sõidukite elektritööde mahu olulise vähenemise ja sellest tuleneva põhjendatud vajadusega kaotada autoelektriku ametikoht.

Kuivõrd sõidukite elektritööde maht on vähenenud tasemeni, kus tööandja ei saa Teile igapäevaselt tööd tagada, siis ei ole OÜ Tööandja hinnangul otstarbekas jätkata töölepingut TLS-i § 97 lõike 2 punktis 2 sätestatud 30-päevast etteteatamistähtaega järgides kuni 02.09.2021. a. Sellest lähtuvalt ütleb OÜ Tööandja töölepingu erakorralisest lõpetamisest Teile ette 14 kalendripäeva ja lõpetab töölepingu 17.08.2021. a. TLS-i § 100 lõikest 5 lähtuvalt maksab OÜ Tööandja Teile seaduses ettenähtud 30-päevasest etteteatamistähtajast vähem ette teatatud päevade eest hüvitist 15-päevase keskmise töötasu ulatuses.

Lõpparve koos TLS-i § 100 lõikest 1 tuleneva hüvitisega 1 kuu keskmise töötasu ulatuses kannab OÜ Tööandja Teie arveldusarvele TLS-i § 84 lõike 1 alusel hiljemalt töölepingu lõppemise päeval 17.08.2021. a. Arvestades, et töötuskindlustuse seaduse § 14² lõike 1 kohaselt makstakse TLS-i § 100 lõikes 2 sätestatud kindlustushüvitist töötajale, kelle töösuhe on tööandja juures kestnud vähemalt viis aastat, ning Teie töösuhe OÜ Tööandja juures on kestnud alla viie aasta, siis Teil puudub õigus saada TLS-i § 100 lõikes 2 nimetatud kindlustushüvitist.

Lugupidamisega

Indrek Tööandja

OÜ Tööandja juhatuse liige

Lisa 3 AS Konesko töölepingu erakorralise ülesütlemissavaldus majanduslikel põhjustel blankett

Töölepingu ülesütlemissavaldus

28.04.2020

erakorralise ülesütlemise kohta koondamise tõttu TLS § 89 lg 1 alusel

Lgp

Teie ning AS Konesko (registrikood 10047497, edaspidi „Tööandja“) vahel on2013 a sõlmitud tööleping nr....., mille kohaselt asusite Tööandja juurde tööle elektrikomponentide valmistaja ametikohale. Teie töölepingujärgsed kohustused on olnud elektrikilpide, kaablite pakettide ja juhtimisplaatide valmistamine vastavalt esitatud tellimustöödele.

Töölepingu seaduse § 89 lg 1 kohaselt: “Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine)”.

Ettevõtte elektrikomponentide tehase tellimuste maht on oluliselt langenud alates 2020.a aprillist ning väheneb lähitulevikus veelgi. Tulenevalt eeltoodud põhjustest, arvestades Tööandja poolt olemasolevate töötajate vahelist valikut ning tuginedes töölepingu seaduse § 89 lõikele 1 teatab Tööandja kahetsusega, et ta ütleb Teie ja Tööandja vahel sõlmitud töölepingu käesolevaga üles tulenevalt töömahu vähenemisest ning sellest tingitud töö ümberkorraldamise tõttu. Eeltoodu tulemusena kaob Tööandja juures Teie ametikoht ning lõpeb Teie töö.

Teist täiendavat tööd või uut ametikohta ei ole kahjuks Tööandjal Teile pakkuda.

Teie tööstaaž Tööandja juures on kestnud alates2013, s.o vahemikus viis kuni kümme tööaastat. Tulenevalt TLS § 97 lg 2 p 3 teatab Tööandja Teile töölepingu ülesütlemisest ette 60 kalendripäeva. Teie viimaseks tööpäevaks on**2020**. Viimasel tööpäeval makstakse Teile välja Teie lõpparve, mis koosneb kasutamata põhipuhkuse tasust, väljateenitud töötasust ning TLS § 100 lg 1 kohaselt ühe kuu keskmisele töötasule vastav koondamishüvitis.

Täname tehtud töö eest!

Lugupidamisega

.....
juhatuse liige

Ülesütlemissavalduse kätte saanud:

Lisa 4 Poolstruktureeritud intervjuu näidis personalijuhile ja tehase juhile

Koondamise põhjused ja eesmärk

Mis põhjusel algatati AS Konesko koondamise protsess, mis olid selle eesmärgid ja kas enne koondamist tehti finantsanalüüs?

Milliseid variante lisaks koondamisele veel kaaluti? Näiteks. Pakuti teist tööd, kaaluti tööaja vähendamist või töötasu hüvitise kasutamist?

Mitu ametikohta ja töötajat koondati?

Koondamise õiguslikud alused

Millistele seadustele tugineb töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu?

Millist töölepingu ülesütlemise viisi kasutate töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu?

Millistel juhtudel kasutate töölepingu ülesütlemisel koondamist?

Milliseid erisusi arvestate või kas üldse arvestate töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu töötaja tööle jäämise eesõiguse osas?

Mille alusel otsustati keda koondatakse, kui ei ole tegemist töötajaga, keda ei või koondada?

Kuidas põhjendate töötajale töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu ja kas põhjendate miks just teda koondati?

Kuidas olete käitunud töötajate kollektiivse ülesütlemise korral koondamise tõttu?

Mil viisil rakendate töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu etteteatamise tähtaegu?

Kas rakendate koondamise protsessis töötaja suhtes vaba aja andmist uue töö otsimiseks?

Kuidas hüvitatakse töötajale töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu?

Koondamisprotsess

Plaan ja osalejad

Milline oli koondamise protsessi plaan?

Kes osalesid koondamise protsessis ja kas need töötajad läbisid enne koolituse või said nõu, kuidas koondamise protsessi läbi viia?

Töötajate teavitamine

Kuidas teavitati töötajaid eelseisavast koondamise protsessist?

Kes andis ja kuidas sujus töölepingu ülesütlemisavalduste jagamine?

Koondatud töötaja toetamine

Mil viisil ja kas üldse toetasite koondatud töötajaid? Näiteks toetuspakett või karjäärinõustamine.

Kas viidi läbi lahkumisvestlus?

Hinnang eesmärgi täitmisele

Kui täna analüüsida, kas koondamise protsess saavutas oma eesmärgi? Kui ei, siis miks?

Millega võib koondamisprotsessis rahule jääda ja kas esines mingeid probleeme koondamise protsessis ning mida võiks teha paremini?

Kas peale koondamist lahkus omal soovil töötajaid?

Kas keegi koondatud töötajatest vaidlustas koondamisotsuse?

Hinnang uuele töökorraldusele

Kas alles jäänud töötajate töökoormus on tõusnud ning kas jääjad pidid tegema ületunde?

Kas on tagasi võetud koondatud või uusi töötajaid?

Kuidas läheb ettevõttel täna? Kas kõik ametikohad on täidetud või tuleb tegeleda koondamise tagajärgedega?

Lisa 5 Vaatlusinstrumendi projekt

	Vastavus töölepingu seadusele	Koondamise põhjendatus	Töötaja suunamine /abistamine/toetamine
Ülesütlemisavaldus	Teates olevad õiguslikud alused vastavad.	On põhjendatud.	Puudub abistav info töötajale.
Töökorraldusreeglid	Puudub info koondamise kohta.	Puudub info koondamise kohta.	Puudub info koondamise kohta.
Raamatupidamise dokumendid nt. lõpparve	Vastab.	Puudub info koondamise kohta.	Puudub info koondamise kohta.