

Kui töötaja ei saa töökohustusi täita, siis katseaeg pikeneb

Katseajal ei ole muud eesmärki kui välja selgitada, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse kokkulepitud töö tegemisel. Nende samade kriteeriumite järgi saab töötaja ennast proovile panna, kas see ametikoht vastab tema ootustele ning kas ta saab sellega hakkama. Seega on katseaeg oluline mõlemale lepingu poolele.



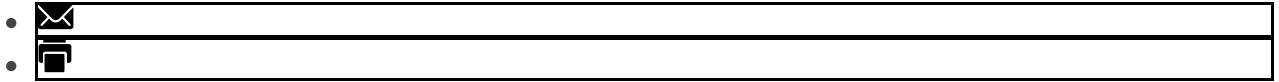
Alates 01.08.2022 on töölepingu seaduses eraldi välja toodud katseaja regulatsioon. Uus muudatus selgitab, mida ei arvestata katseaja hulka. Seni puudus õigusakti tasandil õiguselgus küsimuses, kas näiteks töövõimetusperiood katseajal pikendab kokkulepitud katseaja kestust või mitte. Ehk kui neljakuulisest katseaja perioodist oli töötaja haige 3 kuud ja 3 nädalat, siis jäi pooltele 1 nädalat hindamaks, kas kokkulepitud ametikoht on töötaja jaoks sobiv. Ilmselt ei ole nädal selleks kummalegi poolele piisav.

Töölepingu seaduse täienduse kohaselt katseaja hulka ei arvestata aega, kui töötaja tööülesannete täitmine oli takistatud, eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu või kasutas puhkust. Eelkõige tähendab seda, et tegemist ei ole lõpliku loeteluga takistusest, mis pikendavad katseaja kestvust. Seega võib lisaks seaduses olevatele erinevatele puhkuse liikidele olla veel asjaolusid, mil töö tegemine on takistatud. Takistuse korral pikeneb katseaeg võrdeliselt selle ajaga, millal tööülesandeid ei olnud võimalik täita. Näiteks juhul, kui töötaja jäi vahetult enne katseaja lõppu rasedus- ja sünnituspuhkusele, või kui töötaja on näiteks ajateenistuses. Seega jätkub katseaeg peale vanemapuhkuse lõppemist ehk peale 3 aastat ja ajateenistusest saabumise järgselt.

Katseajal olev töötaja ei saa tingimusteta eeldada oma õigust jätkata töötamist alalisel töökohal, vaid see võimalus tagatakse talle katseaja positiivse tulemuse korral (st juhul kui töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad töö tegemiseks nõutavale tasemele). Sellisele järeldusele on jõudnud Riigikohus 01.11.2017 lahendis nr 2-16-9199.

Loe lisaks, mida veel muudeti 01.08.2022 jõustunud töölepingu seaduses siit.

- 
- 
- 



KATRIN SARAP

VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE