

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike
rakendusuringute keskus RAKE



RAKE

TÖÖVAIDLUSTE ANALÜÜS

Uringuaruanne
2013



Eesti tuleviku heaks



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Uuringu tellis Sotsiaalministeerium. Uuring on valminud Euroopa Sotsiaalfondi kaasrahastamisel.

Uuringu autorid: Reelika Haljasmäe
Rene Hallemaa
Karolyn Krillo
Vahur-Peeter Liin
Gaabriel Tavits
Kerly Espenberg

RAKE on võrgustikutüüpi rakendusuuringu keskus. Meie missiooniks on tõsta teadmisel põhineva otsustamise osakaalu Eesti ühiskonnas. Lisaks RAKE meeskonnale kaasame kõrgeima kvaliteedi tagamiseks oma uuringutesse parimaid valdkonnaeksperte nii Tartu Ülikoolist kui vajadusel ka väljastpoolt. RAKE võrgustik hõlmab kõiki TÜ sotsiaalteadlasi ning meditsiini-, loodus-, tehnika- ja humanitaarteaduste valdkonna esindajaid.

Kontaktandmed: Lossi 36-124, 51003, Tartu
<http://www.ec.ut.ee/rakendusuringud>

Sisukord

Kasutatud lühendid	4
Sissejuhatus	5
1. Uuringu metoodika	6
2. Töövaidlusorganite töös esinevad menetluslikud probleemid	8
3. Rahalised nõuded.....	12
3.1. Töötajate rahalised nõuded.....	12
3.2. Tööandjate rahalised nõuded	18
4. Mitterahalised nõuded.....	21
4.1. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel.....	21
4.2. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel	33
4.3. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt	38
4.4. Töölepingu ülesütlemine katseajal	41
4.5. Töölepingu ülesütlemise piirangud ja erisused	44
4.5. Töölepingu ülesütlemise kord ja vaidlustamine	45
5. Peamised probleemkohad ja soovitused	54
5.1. Seaduse muutmisega lahendatavad probleemid	54
5.2. Teadlikkuse tõusuga lahendatavad probleemid.....	58

KASUTATUD LÜHENDID

HMS – haldusmenetluse seadus

HKMS – halduskohtumenetluse seadustik

ITVS – individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus

TLS – töölepingu seadus

TsMS – tsiviilkohtumenetluse seadustik

TsÜS – tsiviilseadustiku üldosa seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

VÕS – võlaõigusseadus

SISSEJUHATUS

1. juulil 2009 jõustunud töölepingu seadus (edaspidi TLS) kannab endas kahte peamist eesmärki: esiteks rakendada Eestis turvalise paindlikkuse idee ehk tagada töösuhetes vajalik paindlikkus, säilitades piisava turvalisuse ning teiseks integreerida töölepingu regulatsioon võlaõiguslike lepingute regulatsiooni ja viia see kooskõlla eraõiguse põhimõtetega, et muuta õigusruum selgemaks. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse (edaspidi ITVS) kohaselt lahendavad Eestis TLS-st tulenevaid vaidlusi töövaidluskomisjonid ja kohtud (edaspidi on kohtuid ja töövaidluskomisjone koos käsitledes koondnimetust töövaidlusorganid). Avalduse esitamine töövaidluskomisjoni ja kohtusse samaaegselt on keelatud.

TLS-i mõjude järelhindamiseks viidi läbi kohtutes ning töövaidluskomisjonides lahendatud töövaidluste otsuste analüüs eesmärgiga **saada ülevaade, kuidas kohtud ja töövaidluskomisjonid õigusliku hinnangu andjatena tõlgendavad TLS-i ning kas nad teevad seda üheselt**. Antakse ülevaade, milliste nõuetega töötajad ning tööandjad peamiselt töövaidlusorganitesse pöörduvad ja millistele järeldustele on kohtud ja töövaidluskomisjonid nende lahendamisel jõudnud. Samuti tuuakse välja sätted, **mille rakendamisel on kohtud ja töövaidluskomisjonid seaduse mõttest erinevalt või vastuoluliselt aru saanud**. Tulemustele toetudes töötati välja **soovitused probleemide lahendamiseks**. Uuringu raames analüüsiti järgmisi tellija poolt uurimisküsimustena määratletud teemasid:

- ▶ TLS-i mõtte mõistmine kohtute ja töövaidluskomisjonide poolt;
- ▶ praktikas mitmeti mõistetavad ja tõlgendamiskaskusi tekitavad TLS-i sätted;
- ▶ praktikas kõige rohkem rikutavad TLS-i sätted;
- ▶ olulisimad probleemid, kus TLS-i mõtte eiramise tõttu pole töötajate/tööandjate õigused piisavalt kaitstud;
- ▶ TLS-i sätted, mis on tekitanud õigusliku vaakumi, vastuolu või olukorra, kus töötajate/tööandjate õigused ei ole tegelikult tagatud.

Töövaidluste analüüs tugineb töövaidluskomisjonides ja kohtutes ajavahemikus 2010-2012 I poolaasta tehtud töövaidluste lahenditele. **Kohtulahendid kaasati analüüsi kõikselt, töövaidluskomisjonide lahenditest analüüsiti üksnes mitterahalisi nõudeid sisaldavaid otsuseid** ehk töövaidluskomisjonide puhul jäid rahalised nõuded vaatluse alt välja.

Uuringuraport on jaotatud viieks sisupeatükiks. Esimeses tutvustatakse uuringu elluviimise meetodikat ning teises antakse ülevaate töövaidlusorganite töös esinevatest olulisematest menetluslikest probleemidest. Kolmas peatükk keskendub rahalistele nõuetele ning tugineb kohtuotsuste analüüsile. Selles peatükis eristatakse töötajate ning tööandjate rahalisi nõudeid. Neljandas peatükis analüüsitakse nii kohtutes kui töövaidluskomisjonides tehtud otsustele tuginedes mitterahaliste nõuete lahendamist: töölepingu erakorralist ülesütlemist tööandja ja töötaja poolt, lepingu ülesütlemist katseajal, töölepingu ülesütlemise piiranguid ja erisusi ning töölepingu lõpetamist töövaidlusorganite poolt. Viiendas peatükis tuuakse kokkuvõtvalt välja peamised probleemkohad ja soovitused nende lahendamiseks.

1. UURINGU METOODIKA

Uuringus analüüsiti nii töövaidluskomisjonides kui kohtutes lahendatud töövaidluseid. Käesolevas peatükis antakse lühiülevaade uuringu meetoodikast, pikemalt on seda selgitatud uuringu meetoodikaraportis.

Kohtulahendite analüüsi aluseks oli Justiitsministeeriumi väljavõtte kohtute infosüsteemist töövaidluste menetlustenumbritega. Lahendite saamiseks, mis ei olnud avalikult kättesaadavad, pööruti asja menetlenud kohtu poole, kes võimaldasid uuringu autoritele ligipääsu kohtulahenditele. Kohtuotsused kaasati analüüsi kõikselt, teisisõnu analüüsiti nii rahalisi kui mitterahalisi nõudeid sisaldavaid otsuseid. Kohtupraktika analüüsis kasutati ajaperioodil 2010–2012 I poolaasta¹ tehtud jõustunud kohtuotsuseid, milles kohus kohaldas ja tõlgendas alates 1. juulist 2009 kehtivat TLS-i. Kokku analüüsiti **214 kohtuotsust**, sh 143 esimeses, 59 teises ning 12 kolmandas kohtuastmes tehtud otsust.

Kohtulahendite analüüsist jäid kõrvale:

- ▶ otsused, milles kohaldati enne 1. juulit 2009 kehtinud TLS-i;
- ▶ otsused, mis polnud kohtute infosüsteemis kättesaadavad ning millele kohtud ei võimaldanud ligipääsu;
- ▶ maa- ja ringkonnakohtute otsused, mis ei olnud analüüsi tegemise ajaks jõustunud;
- ▶ otsused, mille kohta oli olemas kõrgema astme kohtu otsus;
- ▶ määrused, millega kohus kinnitas poolte kompromissi või jättis hagi menetlusse võtmata või hagi läbi vaatamata või lõpetas menetluse hagist loobumise tõttu;
- ▶ otsused, mis tehti kirjeldava ja põhjendava osata, sh lihtmenetluse asjad, tagaseljaotsused, kostja õigeksvõtul põhinevad otsused või asjad, milles pooled loobusid apellatsioonkaebuse esitamise õigusest.

Kuigi määrusi ning kirjeldava ja põhjendava osata tehtud kohtuotsuseid sisuliselt ei analüüsitud, väärrib väljatoomist kohtu kinnitatud kompromisside suur hulk ning asjaolu, et tagaseljaotsustega rahuldati eelkõige töötasunõuded.

Tööandjate poolt kohtutele esitatud nõuetes paluti eelkõige tuvastada töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisus (TLS § 91) või nõuti kahju hüvitamist või leppetrahvi väljamõistmist, muid nõudeid esitasid tööandjad üksikuid. Töötajad esitasid kohtule kõige enam töötasu- ja lõpparvenõudeid (sh eelkõige kasutamata puhkuse hüvitamise nõudeid). Sageli oli töötajate hagides esitatud saamata jäänud töötasu- ning lõpparvenõuded koos töölepingu ülesütleamise vaidlustamise või hüvitise nõudega TLS § 100 lg 4 alusel.

Analüüsitud kohtuotsustest nähtub, et valdavalt oli hagejaks töötaja, tööandjad on pöördunud kohtusse oluliselt harvem (tööandjate nõuded moodustasid vähem kui 10% analüüsitud kohtuotsustes lahendatud nõuetest). Samas pöörduvad tööandjad tunduvalt aktiivsemalt kohtusse olukorras, kus töövaidluskomisjon oli teinud otsuse nende kahjuks. Kuigi töötajate rahalised nõuded moodustavad olulise osa kohtusse esitatud nõuetest, ei ole neid kõiki käesoleva uuringu raames analüüsitud, kuna suur osa tasunõuetest lahendatakse tagaseljaotsuse või tööandja omaksvõtul põhineva otsusega.

¹ Riigikohtu lahendite puhul analüüsiti ka perioodil juuli–oktoober 2012 jõustunud otsuseid ning viit asjakohast vana TLSi alusel tehtud otsust.

Kui töövaidluskomisjon jätab avalduse rahuldamata või rahuldab selle osaliselt, võib avaldaja esitada ITVS-i kohaselt kohtusse hagi asja lahendamiseks rahuldamata osas. Kui töövaidluskomisjon avalduse täielikult või osaliselt rahuldab, võib teine pool esitada kohtule taotluse, et kohus vaataks töövaidluskomisjonile esitatud avalduse läbi hagimenetluse korras hagina. Viimasel juhul on ITVS § 24 lg 4 järgi hagejaks töövaidluskomisjoni poole pöördunud isik ja kostjaks kohtule taotluse esitanud pool. Enam kui pooled (122) kohtulahendite analüüsi raames läbivaadatud töövaidlustest olid läbinud menetluse töövaidluskomisjonis. Neist enam kui pooltel juhtudel tegi kohus töövaidluskomisjoniga sarnase otsuse, kümnendikus kohtuotsustest ei olnud töövaidluskomisjoni menetluse tulemust ära toodud.

Töövaidluskomisjonide otsustest analüüsiti kõiki ajavahemikus 2010-2012 I poolaasta tehtud mitterahalistel nõuetel tuginevaid otsuseid, rahalised nõuded ei kuulunud töövaidluskomisjonide puhul analüüsiobjekti hulka. Kokku analüüsiti **1523 töövaidluskomisjonide otsust**. Tööandjad on eelkõige palunud tuvastada töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisus (TLS § 91) või töölepingu ülesütlemine töötajaga TLS § 88 alusel. Töötajad on töövaidluskomisjoni pöördunud töösuhte tuvastamisnõuetega, samuti on töötajad palunud tuvastada töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 91 alusel ning palunud tuvastada tööandja poolse ülesütlemise TLS § 88 või 89 alusel tühisus. Töötajad on töövaidluskomisjoni esitanud ka avaldusi lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel.

Kuna uurimisküsimustele ei ole võimalik vastata kohtulahendite ja töövaidluskomisjonide otsuste alusel, milles töövaidlusorganid TLS-i ei tõlgendanud, jäid sisulisest analüüsist kõrvale töövaidluskomisjonide otsused:

- ▶ milles kohaldati enne 1. juulit 2009 kehtinud TLS-i;
- ▶ milles menetlus lõpetati avaldaja mitteilmumise või avaldaja nõudest loobumise tõttu, põhjusel, et nõude summa ületas piirmäära või muul põhjusel.

Üldjuhul pöördub töövaidluskomisjoni töötaja – tööandja nõudeid esines harva ning pigem olid need esitatud vastunõuetena pärast töötaja avalduse esitamist töövaidluskomisjoni. Töövaidluskomisjonide poole pöördutakse üldjuhul siis, kui töösuhe on pöördumatult kahjustunud ning seda ei soovita enam jätkata. Töölepingu kestvuse ajal töötajad ega tööandjad töövaidluskomisjoni poole tekkinud probleemide lahendamiseks ei pöördu. Üksnes paari juhtumi puhul jätkati töösuhet ka pärast töövaidluskomisjoni poole pöördumist, kuid üldjuhul töösuhte pärast töövaidluskomisjoni pöördumist ei jätkunud. Ka kohtusse on pöördutud tavaliselt pärast seda, kui töösuhte oli lõppenud. Töölepingu ülesütlemiste vaidlustamise korral lõpetas töölepingu üldjuhul kohus.

Projekti lõppfaasis toimus **kaks fookusgruppi**, kus osalesid Tööinspektsiooni keskuse, Põhja ja Lõuna töövaidluskomisjonide, Tartu Maakohtu ja Viru Maakohtu, Tallinna Ringkonnakohtu, Eesti Ametiühingute Keskliidu, Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsiooni ja Tööandjate Keskliidu esindajad ning mitmed tööõiguse valdkonna eksperdid. Üks fookusgrupp toimus Tartus ning teine Tallinnas. Fookusgruppides keskenduti töövaidluskomisjonide ja kohtute lahendite analüüsis ilmnenuid probleemkohtadele ning nende võimalike lahenduste arutamisele. Iga probleemkohta arutati fookusgrupis eraldi. Alguses tutvustas projektimeeskond probleemi olemust, millele järgnes diskussiooni vormis arutelu võimalike lahenduste üle. Lahenduste puhul paluti fookusgrupis osalejatel avaldada arvamust, kuivõrd on nende töös probleem aktuaalne ning kuidas kitsaskohtadest üle saada. Samuti oli fookusgrupis osalenutel võimalik välja tuua nende arvates praktikas TLS tõlgendamisega seonduvaid probleeme.

2. TÖÖVAIDLUSORGANITE TÖÖS ESINEVAD MENETLUSLIKUD PROBLEEMID

Töövaidluskomisjonide otsuseid ja kohtuotsuseid analüüsid ilmnud mitmed olulised menetluslikud probleemid. Käesolevas osas antakse ülevaade üldistest tähelepanekutest ja olulistest menetluslikest probleemidest, mis jäid töövaidlusorganite otsuseid analüüsid autoritele silma.

Võlaõigusseadusele ja tsiviilseadustiku üldosa seadusele viitamisel esinevad kitsaskohad

Alates 1. juulist 2002 kohalduvad töösuhetele tsiviilseadustiku üldosa seaduse (edaspidi TsÜS) ning võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS) üldosa sätted. TLS § 1 lg 3 alusel kohaldatakse töölepingule ka VÕS-s käsunduslepingu kohta sätestatud, kui TLS-s ei ole sätestatud teisiti. Töövaidluskomisjonid on ulatuslikult kohaldanud VÕS-i sätteid, VÕS-i norme on kasutatud abivahendina töövaidluskomisjonide otsuste õiguslikuks põhjendamiseks.

Analüüsitulemused näitavad, et töövaidluskomisjonid on tsiteerinud oma otsustes küll VÕS-i sätteid, kuid ei ole loonud otsest seost VÕS-i sätete ja tehtud otsuse vahel. Töövaidluskomisjonid on välistanud VÕS-i eriosa (lepinguvälise kahju sätete) kohaldamise põhjendusega, et VÕS-ist laieneb töölepingule üksnes üldosa, mitte aga eriosa. Lisaks VÕS-i sätete kohaldamisele on töövaidluskomisjonid oma otsustes viidanud samuti TsÜS-i sätetele. Töövaidluskomisjonid viitasid VÕS-ile ja TsÜS-le sagedamini järgmistes olukordades:

- ▶ hea usu põhimõte (VÕS § 6);
- ▶ lepinguliste kohustuste täitmine (VÕS § 111);
- ▶ lepingu ülesütlemine (VÕS § 116, vrdl TLS § 95 ja VÕS § 195);
- ▶ ülesütlemisavalduse tegemine ja selle kättesaamine teise poole poolt (TsÜS § 69).

Kohtud viitavad töövaidluste lahendamisel TsÜS-ile ja VÕS-ile suhteliselt harva. Sarnaselt töövaidluskomisjonidele piirduakse sellisel juhul sageli sätete tsiteerimisega. Kohtud on nendele seadustele viidanud järgmistes olukordades:

- ▶ tööandja esindaja volituse tuvastamisel (TsÜS § 118 lg 2);
- ▶ lepingu tõlgendamisel (VÕS § 29);
- ▶ tüüptingimuse kehtivuse hindamisel (VÕS § 42);
- ▶ töötasu maksmise kohustuse täitmise tuvastamisel (vrdl TLS § 28 lg 2 p 2 ja VÕS § 108 lg 1);
- ▶ lähetuskulude väljamõistmisel (vrdl TLS § 40 ja VÕS § 628);
- ▶ ülesütlemise tuvastamisel (vrdl TLS § 95 lg 1 ja TsÜS § 69);
- ▶ töölepingu ülesütlemise mõistliku aja määratlemisel (vrdl TLS § 88 lg 4 ja VÕS § 196 lg 2);
- ▶ lõpparvest alusetult kinnipeetud raha väljamõistmisel (VÕS § 1028 lg 1);
- ▶ viivise väljamõistmisel (VÕS § 113).

Riigikohtu lahenditele viitamine

Töövaidluskomisjonid ja kohtud on oma otsustes viidanud ka Riigikohtu seisukohtadele. Arvestades läbivaadatud töövaidluskomisjonide lahendite hulka ning Riigikohtu otsuste tähtsust, on seda siiski tehtud suhteliselt harva. Mitmete TLS §-de puhul, mille tõlgendamiseks on töövaidlusorganitel raskusi ning praktika ei ole ühtne, on olemas Riigikohtu seisukohad. Edasises analüüsis on välja toodud nii viidatud Riigikohtu lahendid kui ka olukorrad, kus küsimuse puhul on olemas Riigikohtu seisukoht, kuid töövaidluskomisjonid ja kohtud ei ole sellele viidanud.

Erinevat liiki menetlusnormide kasutamine

Töövaidluskomisjonide otsuste analüüsist selgus, et töövaidluskomisjonidel puudub ühtne praktika menetlusnormide kohaldamise osas. Töövaidluskomisjonid on menetluslike probleemide lahendamiseks kasutanud nii haldusmenetluse seaduse (HMS), halduskohtumenetluse seadustiku (HKMS) kui ka tsiviilkohtumenetluse seadustiku (TsMS) norme. Teatud juhtudel tuleneb TsMS sätete kohaldamine HKMS-st, kuid töövaidluskomisjonid ei põhjenda sageli, miks üht või teist menetlusnormistikku kasutatakse. Nimetatud asjaolu raskendab kohati nii tõendite esitamist kui ka menetlustähtaegade jälgimist, kuna ei ole üheselt arusaadav, millistele menetlusnormidele on töövaidluskomisjon otsuste tehes tuginenud. Sagedamini kohaldatavaks haldus- ja tsiviilkohtumenetluse regulatsioonidega seotud säteteks on HMS § 26 lg 3, TsMS § 407 lg 1 ja TsMS § 229 lg 1. Kuigi erinevates otsustes on erinevat liiki menetlusnormide kasutamine mõistetav, on töövaidluskomisjonid teinud otsuseid, kus samas otsuses viitab töövaidluskomisjon nii HKMS-le, TsMS-le kui ka HMS-le.

Näiteks on Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2010. aasta töövaidlusasjades nr 9.1-2/876-2010, nr 9.1-2/107-2010, nr 9.1-2/357-2010, nr 9.1-2/3217-2010, nr 9.1-2/217-2010, nr 9.1-2/1877-2010 ning 9.1-2/1879-2010 Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-127-07 seisukohtadele tuginedes leidnud, et töövaidluskomisjon on haldusorgan ning seetõttu tuleb kohaldada haldusmenetluse norme. Samas viitas Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2011. aastal töövaidlusasjas nr 4.1-2/1818 Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-127-07, milles on selgitanud, et ITVS § 4 lg 4 kohaselt on individuaalsete töövaidluste lahendamine kohtus reguleeritud tsiviilkohtumenetluse seadustikuga ITVS-st tulenevate erisustega. Riigikohus leidis, et viimati nimetatud sättest tuleneb, et seadusandja on soovinud tsiviilkohtumenetluse seadustiku kohaldamist individuaalsete töövaidluste lahendamisel üksnes kohtumenetluses. Riigikohtu seisukoht antud küsimuses on aga olnud vastupidine otsuses nr 3-21-10-03, milles Riigikohus on leidnud, et tuleb kohaldada TsMS-i sätteid. Samas on ITVS § 33 lg 3, millele viimatinimetatud lahendis Riigikohus tugines, nüüdseks kehtetuks tunnistatud.

Fookusgruppides leiti, et töövaidluskomisjonid täidavad eesmärgi vähendada kohtute koormust töövaidluste lahendamisel ning praktikas süsteem toimib (suur osa vaidlustest lahendatakse töövaidluskomisjonides), kuigi on ka kitsaskohti (näiteks menetlusdokumentide kättetoimetamise regulatsiooni puudumine). Selguse huvides on oluline välja kujundada ühtne seisukoht töövaidluskomisjonide õigusliku staatuse osas. Fookusgrupis osalenud töid ühe võimaliku lahendusena välja eraldiseisva regulatsiooni (sh protsessireeglite) väljatöötamist töövaidluskomisjonides menetluse läbiviimiseks. Lahendustena pakuti välja ka võimalust organiseerida töövaidluskomisjonid ümber esimese astme kohtute juures asuvateks töökohtuteks või lepitusorganiks (viimasel juhul ilma õigusemõistmise pädevuseta sarnaselt mitmete teiste Euroopa riikidega).

Dokumentide väljanõudmine

Menetluslikust aspektist on töövaidluskomisjonides probleemiks see, et erinevalt kohtust puudub töövaidluskomisjonil õigus nõuda vastaspoolelt välja tõendeid. See teeb otsuse aluseks olevate faktiliste asjaolude väljaselgitamise keeruliseks, sest tihti on suur osa dokumentatsioonist üksnes tööandja valduses ning töötajal on raske oma väiteid tõendada.

Välja võib tuua Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni 2011. aastal töövaidlusasja nr 4.4-2/1854 otsuses kajastatud seisukoha, et kuigi ITVS § 14 lg 4 kohaselt on avaldajal õigus taotleda, et töövaidluskomisjon nõuaks teiselt poolelt dokumentaalsete tõendite esitamist, saab töövaidluskomisjon vastavalt ITVS § 17 lg-le 2¹ kohustada tööandjat ainult kirjalikult teatama, kas ta tunnistab nõuet ning nõude mittetunnistamisel esitama vastuväited koos neid tõendavate dokumentidega. Kitsaskoha olemasolu tõdeti ka fookusgruppides, töövaidluskomisjonide esindajate sõnul tekitab see eeskätt probleeme keskmise töötasu arvestamisel.

Kompromissi kinnitamine

Töövalduskomisjonil puudub seadusest tulenev alus kompromissi kinnitamiseks ning töövalduskomisjonil on pädevus teha üksnes kompromisistingimustele vastav lahend. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2012. aastal töövaidlusasja nr 4.4-2/2609 tehtud otsuses leidnud, et erinevalt kohtust ei näe kehtiv seadusandlus töövaidluskomisjoni puhul ette pädevust kinnitada töövaidluse poolte vahel sõlmitud kompromisslepinguid. Seega, tulenevalt nimetatud lepingu sisust, milles pooled on oma tahet selgelt väljendanud, on võimalik seda lepingut tõlgendada avaldaja poolt oma nõuete osalise muutmisenä, s.o. töötasu väljamõistmise nõude vähendamise ja teistest nõuetest loobumise avaldusena. ITVS § 15 lg 2 p 1 kohaselt töövaidluskomisjon lõpetab asja menetluse, kui avaldaja loobub enne töövaidluskomisjoni istungit või istungi ajal kõikidest esitatud nõuetest, üksikutest nõuetest loobumisel lõpetab töövaidluskomisjon menetluse loobunud nõuetes.

Analüüsi sidumine väljatoodud sätetega

Tähelepanekuna saab välja tuua, et töövaidluskomisjonid on mõningatel juhtudel otsustesse kopeerinud mitmeid seaduse sätteid ning välja toonud erinevaid norme ilma seostamata, milline on nende tähtsus asja lahendamisel. Kuigi enamasti esitab töövaidluskomisjon pärast seaduse sätete kirjapanemist ka lühikese põhjenduse, miks eelnevast tulenevalt ühele või teisele otsusele jõuti, on näiteid, kus töövaidluskomisjon on otsuses ilma põhjenduse või selgituseta jõudnud otsusele, pannes kirja üksnes: „Eeltoodule tuginedes...“. Töövaidluskomisjonid on analüüsinud ka nõudeid ja aspekte, mida neile ei esitatud ning on välja mõistnud hüvitisi, mida ei olnud nõutud.

Nõude piiride määratlemine kohtus

Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse hagimenetluses läbivaatamisel on kohtutel tekkinud nõude piiridega seoses praktikas probleeme eelkõige olukorras, kus töövaidluskomisjon on töötaja hüvitise nõude osaliselt rahuldanud ning tööandja esitab avalduse töötaja nõude läbivaatamiseks kohtumenetluses. Sellises olukorras on kohtud hagi piire erinevalt tõlgendanud. Osalt on leitud, et tööandjalt ei ole võimalik välja mõista rohkem, kui mõisteti välja töövaidluskomisjoni otsusega, osalt aga, et kohus ei ole seotud töövaidluskomisjoni otsusega hüvitise suuruse osas.

See probleem võib olla tingitud ITVS §-de 24 ja 25 regulatsiooni mitmetimõistetavusest. ITVS § 24 lg 4 järgi võib teine pool esitada kohtule taotluse, et kohus vaataks töövaidluskomisjonile esitatud avalduse läbi hagimenetluse korras hagina, seda ka töövaidluskomisjonile esitatud avalduse osalise rahuldamise korral. Sellest võib järeldada, et kohus vaatab töövaidluskomisjonile esitatud avalduse hagina läbi, sõltumata selle rahuldamise ulatusest töövaidluskomisjonis. Ebaselgeks jääb, kas ja millises ulatuses saab töövaidluskomisjoni otsust sellisel juhul ITVS § 25 lg 1 järgi osaliselt jõustuda. Asjas nr 3-2-1-6-11 leidis Riigikohus, et sellises olukorras saab rääkida töövaidluskomisjoni otsuse osalisest jõustumisest ITVS § 25 lg 1 teise lause mõttes üksnes osas, mis ei ole seotud nende töövaidluskomisjonile esitatud nõuetega, mille läbivaatamist kohtus soovitakse.

3. RAHALISED NÕUDED

3.1. Töötajate rahalised nõuded

Käesolev peatükk põhineb kohtuotsuste analüüsil, kuna töövaidluskomisjonide rahalistel nõuetel tuginevaid otsuseid uuringu raames ei analüüsitud. Uuringu raames analüüsitud kohtuotsustes taandusid vaidlused tasu suuruse või maksmise üle peamiselt tõendamisele. Rahalisi nõudeid esitavad töötajad kohtusse peamiselt pärast töösuhte lõppemist, töösuhte kestuse ajal üldjuhul kohtusse ei pöördata. Otsuste analüüsis ilmnes, et rahalisi nõudeid esitavad töötajad üldjuhul pärast töölepingu erakorralist ülesütlemist TLS § 91 lg 2 p 2 järgi, s.o põhjusel, et tööandja on viivitanud töötasu maksmisega. Kõige enam esitatakse lõpparve nõudeid, milles palutakse tööandjalt välja mõista töölepingu lõppemisel saamata jäänud töötasu ja/või puhkusehüvitis ja/või hüvitis töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaja järgimata jätmise eest. Töötamise ajal maksmata töötasu, puhkusetasu ja haigushüvitise nõudeid esitatakse oluliselt harvem. Lisaks kokkulepitud töötasule nõuavad töötajad sageli ületunnitöö hüvitamist ja lähetuse päevaraha maksmist.

Alljärgnevalt antakse ülevaade töötasu, ületunnitöö ja lähetuse ning töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatamise eest hüvitise väljamõistmisega seonduvatest probleemidest. Puhkusetasu ja haigushüvitise nõudeid ei käsitleta, kuna kohtud ei ole selliste töövaidluste lahendamisel seadust olulisel määral erinevalt tõlgendanud ega kohaldanud.

Töötasu

Töö eest tasu maksmine on TLS § 1 lg 1 teise lause ja § 28 lg 2 p 2 järgi tööandja üheks peamiseks kohustuseks. Kui tööandja jätab töötajale töötasu maksmata, on töötajal õigus nõuda tööandjalt tasu töövaidlusorgani kaudu. Analüüsitud kohtulahenditest nähtus, et kohtud on lahendanud eelkõige vaidlusi, kus töötaja nõuab töö eest tasu töölepingus kokkulepitud määras, samuti olukorras, kus tööandja ei ole tööd andnud või on töötasu vähendanud. Seega on praktikas enim probleeme TLS §-de 29, 35 ja 37 kohaldamisel.

Kohtupraktikast nähtuvalt on vaidlused töötasu suuruse üle levinud olukorras, kus kirjalikku töölepingut ei ole sõlmitud. Olukorras, kus töötasu suurust ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on TLS § 29 lg 2 kohaselt töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu. Alati ei ole kohtud eeltoodud sätet aluseks võtnud. Näiteks tsiviilasjas nr 2-10-49724 vaidlesid pooled selle üle, kas tööandja peab maksma töötajale töötasu määras, mis kehtis ajal, mil tööandja kuulutas välja konkursi selle töökoha täitmiseks või töötaja tööle asumise ajal kehtinud määras. Tartu Maakohus leidis selles asjas, et kuna pooltel ei ole kokkulepet töötasu kohta, on see lahtine tingimus VÕS § 26 tähenduses. Riigikohus nõustus samas tsiviilasjas tehtud otsuses (3-2-1-30-12) maakohtu põhjendustega osas, milles maakohus leidis, et konkursi võitja väljaselgitamisega tekkis poolte vahel lepingueelsete läbirääkimiste võlasuhe. Samas ei nõustunud Riigikohus maakohtu seisukohaga, et tasu tuleb kindlaks määrata VÕS § 26 alusel, ning viitas, et sellises olukorras on TLS § 29 lg 2 järgi töötasu suuruseks sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.

Kuna seadus ei sätesta, mille alusel tuleb tavaliselt makstava tasu suurus kindlaks määrata, võivad kohtud kasutada selleks erinevaid andmeid, sh Eesti Statistikaameti andmebaasist kättesaadavat teavet konkreetse valdkonna töötasude suuruse kohta. Kaheldavaks saab pidada aga Statistikaameti andmetest lähtumist olukorras, kus töötaja on käsitatav välisriiki lähetatud töötajana, kellega sõlmitud töölepingule võib kohalduda välisriigi õigus. Näiteks Harju Maakohus on otsuses tsiviilasjas nr 2-10-9096 kasutanud töötasu suuruse kindlaksmääramisel Statistikaameti avaldatud andmeid vaatamata sellele, et töötaja tegi tööd välisriigis ja valdkonnas, kus töötingimusi reguleeris üldkehtiv kollektiivleping. Kohus põhjendas Statistikaameti andmetega arvestamist asjaoluga, et kohtule esitatud tõenditest ei nähtu, kes on väidetava palgakokkuleppe sõlminud.

Kohtusse on jõudnud vaidlusi ka selle üle, kas pooled on muutnud töölepingus kokkulepitud töötasu suurust. Kohtud on sellistes asjades püüdnud kujundada ühtset seisukohta selle kohta, millises vormis on lubatud töölepingut muuta ja millega saab muutmise kokkulepet tõendada. Alati ei ole kohtud eristanud töölepingu või selle muutmise kokkuleppe kehtivust ja sellise kokkuleppe tõendamise võimalusi. Näiteks on Harju Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-56396 tehtud otsuses leidnud, et kuna töötasu vähendamine oli töölepingu järgi võimalik üksnes kirjaliku kokkuleppega, ei tõenda sellist kokkulepet asjaolu, et töötaja töötas vaatamata töötasu vähendamisele edasi. Kohtu selline järeldus jääb uuringu teostajatele arusaamatuks, kuna töölepingu muutmist võib kooskõlas TsMS §-ga 229 üldjuhul tõendada mistahes tõendiga.

TLS § 30, mis sätestab töötaja õiguse saada tasu tööandja majandustulemuselt, on olnud töövaidluse aluseks ühes kohtuasjas. Tallinna Ringkonnakohus lahendas tsiviilasjas nr 2-10-22812 töövaidlust, kus töötaja väitel ei maksnud tööandja talle töölepingus kokkulepitud tulemustasu. Pooled vaidlesid selle üle, kas tulemustasu tuleb maksta tööandja kogu käibelt või üksnes sellelt osalt, mis tekkis töötaja töö tulemusel. Kohus tuvastas, et tööandja kohustus töölepingu järgi maksta töötajale tulemustasu 1% tööandja kogu müügikäibest, mitte ainult sellest käibest, mis tekkis üksnes selle töötaja töö tulemusel, ning mõistis tööandjalt majandustulemuselt makstava tasu töötaja kasuks välja.

Üsna levinud on töötajate poolt TLS § 35 alusel esitatud nõuded töötasu saamiseks aja eest, mil tööandja tööd ei andnud. Alama astme kohtute praktika on olnud erinev vaidlustes, kus töötaja nõuab töötasu, kuigi ta ei ole tööd teinud. Riigikohus on tsiviilasjas nr 3-2-1-117-11 (aluseks otsus 2-10-7714) tehtud otsuses asunud seisukohale, et TLS § 35 alusel vabaneb tööandja töötasu maksmise kohustusest, kui ta tõendab, et tal oleks olnud töötajale tööd anda, kui viimane oleks tööle tulnud. Samale seisukohale jõudis Riigikohus juba enne 1. juulit 2009 kehtinud TLS-i ja palgaseadust kohaldades (nt tsiviilasjas nr 3-2-1-136-07). Kuigi toodud seisukoha kujundamisel on lähtutud põhimõttest, et töötajal ei ole kohustust tööd nõuda, ei ole Riigikohus välistanud poolte õigust leppida kokku, et tööandja annab töötajale tööd, kui viimane seda nõuab (tsiviilasi nr 3-2-1-117-11).

Analüüsitulemused viitavad, et TLS § 35 kohaldamine on valmistanud raskusi olukorras, kus töötajale arvutatakse töötasu n-ö tükitöö alusel. Vaatamata sellele, et seadus ei välista TLS § 35 kohaldamist n-ö tükitöö tasustamisel, on näiteks Pärnu Maakohus tsiviilasjas nr 2-11-30670 tehtud otsuses leidnud, et töötasu maksmisel tükihinna alusel TLS § 35 ei kohaldu. Tegu on üksikjuhtumiga, rohkem sellist seisukohta väljendavaid lahendeid analüüsitud otsuste hulgas ei olnud. Kohtutele on üldiselt olnud mõistetav, et seaduse mõttega kooskõlas ei ole jätta töötaja töötasust ilma olukorras, kus tööandja talle tööd ei anna, kuigi töötaja oli valmis tööd tegema, sõltumata sellest, millist tasu arvestamise süsteemi kasutatakse.

TLS § 37 lg 1 võimaldab töötasu vähendada, kui tööandja ei saa ettenägematute, temast sõltumatute majanduslike asjaolude tõttu anda töötajale tööd kokkulepitud ulatuses. Vaidlustes selle üle, kas tööandjal oli õigus töötasu vähendada, on kohtud üksmeelselt leidnud, et tööandjal ei ole TLS § 29 lg 6 ja § 37 lg 1 kohaselt õigust vähendada töötasu alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäära. Näitena saab siinkohal tuua Tartu Maakohtu otsuse tsiviilasjas nr 2-10-30395. Mõnel juhul, näiteks Tartu Maakohtu otsustes tsiviilasjades nr 2-10-30390 ja nr 2-10-30400, on kohus märkinud ka seda, et asjaolu, et töötaja ei kasuta TLS § 37 lg-s 5 sätestatud õigust öelda tööleping üles töötasu vähendamise tõttu, ei anna tööandjale õigust maksta töötasu alla TLS § 37 lg-s 1 sätestatud alammäära. Kohtu selgituse kohaselt annab TLS § 37 lg 5 töötajale õiguse tööleping üles öelda, kui tööandja on töötasu vähendanud, kuid töötaja ei ole kohustatud töölepingut üles ütlema. Seega kinnitab kohtupraktika, et tööandjal on töötasu võimalik vähendada TLS § 37 lg-s 1 sätestatud tingimustel üksnes kuni töötasu alammäärani.

Hüvitise nõue ületunnitöö tegemise eest

Ületunnitööd tehakse kas poolte kokkuleppel või tööandja ühepoolsel nõudmisel (TLS § 44 lg-d 1 ja 4). Kohtusse esitatud hüvitise nõuetes väidetakse tavaliselt, et tööandja on jätnud maksmata poolte kokkuleppel tehtud ületunnitöö eest. Sellistes asjades on vaja esmalt tuvastada, kas pooled on ületunnitöö tegemises kokku leppinud. Kohtud ei ole alati kokkuleppe olemasolu tuvastanud, vaid on hüvitise väljamõistmisel lähtunud sellest, kas töötaja tegi tööd üle kokkulepitud tööaja. Näiteks tsiviilasjas nr 2-10-50709 tehtud otsuses on Harju Maakohus leidnud, et tööandja peab hüvitama töötajale ületunnitöö ka siis, kui pooled ei ole lepingus selles sõnaselgelt kokku leppinud. Selles asjas esitas töötaja tööajagraafikud töötatud töötundide kohta ning tööandja ei suutnud tõendada, et töötaja ei teinud ületunnitööd. Kuna ületunnitöö olemusest tulenevalt on tööandjal ja töötajal vaja ületunnitöö tegemises igakordselt kokku leppida (TLS eelnõu seletuskiri, lk 39), on kohtu kirjeldatud seisukoht küsitav. Kohus ei tuvastanud, et poolte vahel oli suuline ületunnitöö kokkulepe või et tööandja oleks nõudnud töötajalt ületunnitöö tegemist.

TLS § 44 lg 6 järgi hüvitatakse ületunnitöö vaba aja andmisega, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas. Järelikult eeldatakse ületunnitöö hüvitamist vaba aja andmisega, rahalist hüvitist makstakse üksnes juhul, kui pooled on selles kokku leppinud. Olukorras, kus töötaja nõuab ületunnitöö hüvitamist pärast töölepingu lõppemist, on kohtud olnud alati seisukohal, et töölepingu lõppemise tõttu tuleb ületunnitöö hüvitada raha maksmisega. Nimetatud seisukoht on kajastatud näiteks Pärnu Maakohtu tsiviilasjas nr 2-10-9409 tehtud otsuses. Seega leitakse seaduse eesmärgiga kooskõlas, et ületunnitöö tegemine tuleb hüvitada ka juhul, kui töösuhe on lõppenud.

Välisriigis töötamisega seotud rahalised nõuded

Välisriigis töö tegemise korral võib tegemist olla töölähetuses viibiva töötajaga või lähetatud töötajaga. Kuigi need mõisted on sarnased, tuleb töölähetuses viibivat töötajat ja lähetatud töötajat üksteisest eristada, kuna viimasele tuleb tagada teatud töötingimused (nt töötasu alammäär jmt), mida kohaldatakse ka lähetusriigi töötajatele.

Töölähetuses viibiv töötaja

Töölähetuse mõiste tuleneb TLS §-st 21, mille kohaselt on tööandjal õigus lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. Töölähetusse ei või töötajat saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui pooled ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega. Töölähetuse korral annab TLS § 40 lg 2 töötajale õiguse nõuda lähetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja päevaraha maksmist.

Vaidlustes lähetuskulude hüvitamise ja päevaraha maksmise üle tuleb kohtul võtta esmalt seisukoht, kas tegemist on töölähetusega TLS § 21 järgi. Tööandja võib TLS § 21 lg 1 kohaselt lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud tegemise kohta. Valdavalt on kohtud ühel meelel selles, et töölähetusega on tegemist siis, kui töötaja harilikuks töökohaks on Eesti ja ta töötas välisriigis ajutiselt. Sellisele järeldusele jõudis näiteks Tartu Maakohus tsiviilasjades nr 2-10-35158, nr 2-10-42530 ja nr 2-10-44210 tehtud otsustes.

Lisaks välislähetuse korral makstavale päevarahale on töötajal TLS § 40 lg 2 alusel õigus nõuda lähetusega kaasnevate kulude hüvitamist. TLS-i eelnõu seletuskirja kohaselt on sellisteks kuludeks nt sõidukulud, majutuskulud ning muud lähetusega seotud kulud, mida on tööülesande täitmiseks vaja, sh kulud sidepidamisele tööandjaga või lepingupartneriga läbirääkimiste korraldamisega seotud kulud (vt seletuskiri, lk 37). Töölähetusega kaasnevate kulude nõude lahendamisel on Harju Maakohus tsiviilasja nr 2-10-62796 otsuses TLS § 40 ja VÕS § 628 alusel leidnud, et tööandja peab hüvitama töötajale mõistlikud, vastavalt asjaoludele vajalikud kulud. Näiteks telefonikõnede maksumuse hüvitamisel nentis kohus, et kuivõrd välislähetusel on vajalik pooltel tööalaselt suhelda, kuid keeruline on hinnata, millised kõned on tööalased ja millised muud kõned, mõistab kohus välja kulud, mida peab mõistlikuks.

Kulude mõistlikkuse hindamise osas on oluline Riigikohtu otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-175-11 (2-10-43183). Riigikohtu arvates on mõistlikud sellised kulud, mis on tööülesande täitmiseks vajalikud ehk ilma milleta ei saaks ülesannet täita või kannataks oluliselt selle kvaliteet. Kulude mõistlikkuse üle otsustamisel tuleb selle otsuse kohaselt selgitada eelkõige, millised on tavalised vajalikud sellekohased kulutused. Riigikohus leidis, et tõlgendus, mille kohaselt kõik töölähetusega seotud kulud peab igal juhul kandma tööandja, võib tööandjat põhjendamatult koormata. Majutuskulude hüvitamisel võib tööandjat põhjendamatult koormata eelkõige kohustus hüvitada kogu majutuskulu olukorras, kus töötaja on valinud ebamõistlikult kuluka majutuskoha. Sellest tulenevalt rõhutas kassatsioonikohus, et tööandjal on kohustus hüvitada töötajale töölähetusega kaasnevad mõistlikud majutuskulud, seda ka juhul, kui töötaja on majutuskulud ise enne kandnud. Samas ei välistanud Riigikohus võimalust leppida pooltel kokku, et ka mõistlikest majutuskuludest jääb osa töötaja kanda. Kuivõrd seadus ei sätesta kulude mõistlikkuse hindamise kriteeriume, jääb vaidluse korral kohtule lai otsustusruum.

Lähetatud töötaja

Mõiste "lähetatud töötaja" tuleneb Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivist nr 96/71/EÜ, mille kohaselt on lähetatud töötaja isik, kes piiratud aja jooksul teeb oma tööd muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab. Eesti on selle direktiivi võtnud üle Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste seadusega. Sarnased seadused on direktiivi alusel kehtestatud ka teistes liikmesriikides. Kohtupraktikas ei leidunud ühtegi vaidlust välisriigist Eestisse lähetatud töötajate töötingimuste üle. Küll aga on kohtud pidanud lahendama töövaidlusi, kus töötaja tegi piiratud aja jooksul tööd väljaspool Eestit.

Vaatamata sellele, et lähetatud töötaja puhul võib asjas kohalduda selle riigi õigus, kuhu töötaja lähetati, ei ole kohtud seda alati analüüsinud. Näiteks ei kahelnud kohus kohaldamast Eesti seadusi tsiviilasjas nr 2-10-50709, kus pooled ei vaieldud selle üle, et töötaja täitis töölepingu kehtivuse ajal tööülesandeid ainult välisriigis. Maakohus leidis, et töötaja oli välislähetuses ning mõistis tööandjalt TLS § 28 lg 2 p 2 alusel töötaja kasuks välja töölepingus kokkulepitud saamata jäänud töötasu. Samuti ei kaalunud välisriigi õiguse asjakohasust Viru Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-62291 tehtud otsuses. Kohus tuvastas selles asjas, et töötaja töötas välisriigis ning leidis, et tööandja on kohustatud maksma talle töölepingus kokkulepitud töötasu ja päevaraha TLS § 28 lg 2 p 2 ja § 40 lg 2 järgi.

Tsiviilasjas nr 2-10-9096 kaalus Harju Maakohus küll direktiivi nr 96/71/EÜ kohaldamist, kuid leidis, et selleks puudub vajadus. Kohus mõistis selles asjas tööandjalt TLS § 28 lg 2 p 2 alusel töötaja kasuks välja töötasu, määrates selle suuruse kindlaks Eesti Statistikaameti andmete alusel ja välislähetuse päevaraha. Kohus ei põhjendanud, miks ei ole direktiiv nr 96/71/EÜ asjakohane ja miks ei ole töötajal õigus saada töötasu välisriigis üldkehtivas kollektiivlepingus sätestatud alammäära järgi, kuigi töötaja oli sellised väited esitanud.

Erinevalt kirjeldatud tsiviilasjadest on kohtud kaalunud välisriigi õiguse kohaldamist Riigikohtusse jõudnud tsiviilasjas nr 2-11-31763 (3-2-1-179-12). Selles asjas vaidlesid pooled selle üle, kas töötajale tuleb maksta töötasu töölepingu järgi või välisriigis kehtivas kollektiivlepingus ettenähtud alammääras. Vaidlust ei olnud selles, et töölepingu järgi oli töö tegemise kohaks välisriik ja et tööandja lähetas töötaja välisriiki tööle. Samuti ei vaieldud, et pooled ei olnud valinud töölepingule kohalduvat õigust. Riigikohus leidis, et asjas kohaldub selle riigi õigus, kus töötaja tööd tegi, st välisriigi õigus. Samas selgitas kassatsioonikohus ka seda, et kui pooled oleksid leppinud kokku, et töölepingule kohaldatakse Eesti õigust, ei võiks see jätta töötajat ilma kaitsest, mis oleks talle tagatud selle riigi õigusega, kus ta tööd tegi. Välisriigis kehtinud lähetatud töötajate seadus kohustas lähetatud töötajale maksma töötasu selles riigis üldkehtinud kollektiivlepingus ettenähtud määras, mis oli kõrgem Eestis kehtinud töötasu alammäärast, samuti töölepingus kokkulepitust. Seetõttu mõistis kohus tööandjalt töötaja kasuks välja töötasu määras, mis tulenes välisriigis kehtinud kollektiivlepingust.

Riigikohtusse jõudnud tsiviilasjas nr 2-10-7714 (3-2-1-117-11) olid pooled töölepingus kokku leppinud, et töötajale makstakse välisriigis kehtivas kollektiivlepingus sätestatud töötasu ja lisatasu. Pooltel tekkis vaidlus selle üle, kas tööandja on maksnud töötajale kokkulepitud töötasu. Tööandja väitel maksis ta töötasu kokkulepitud määras, kuna töötajale makstud päevaraha tuleb arvata töötasu hulka. Asjas tuvastati, et tööandja maksis vähem töötasu ja töölepingus ei leppinud pooled kokku, et osa päevarahast arvestatakse töötasu hulka. Riigikohus leidis asja lahendades, et töötasu ja päevaraha ei ole samastatavad, kuna töötasu makstakse töö eest, päevaraha aga teeloleku ja lähetuskohas viibimise aja eest. Riigikohtu järelduse kohaselt ei tulene ka direktiivist nr 96/71/EÜ, et päevaraha tuleb arvata töötasu alammäära hulka.

Ülaltoodud näited annavad alust järeldada, et töölähetuse ja lähetatud töötaja eristamine on keeruline nii töösuhte pooltele kui kohtu jaoks. Segadust tekitav ja keeruline on see teema ka fookusgrupis osalenute arvates. Tööinspeksiooni pöörduva töötaja jaoks on keeruline aru saada, milline õigus kohaldub. Samuti tekitab segadust terminoloogia – kas tegu on töölähetuse või lähetatud töötajaga.

Fookusgrupis osalenud leidsid, et probleeme ei esine igas kohtus. Kuigi käesolevas uuringus käsitletud ja eelnevalt väljatoodud jõustunud kohtulahendite hulgas olid üksikud lahendid, kus kohaldati välisriigi kollektiivlepingut, on Tartu fookusgrupis osalenute väitel kohtud töötasu väljamõistmisel rakendanud

välisriigis, näiteks Soomes, kehtivat tunitasu. Fookusgrupis osalenute arvates oli lähetatud töötaja ja töölähetuse eristamine probleeme pigem 2009. aastal ning 2012. aastaks on töötajate, tööandjate ning kohtute teadlikkus tõusnud. Muuhulgas on selguse saamiseks tehtud koostööd Soome kolleegidega. Uuringust jäid välja tagaseljaotsused ja kokkuleppega lahendatud vaidlused, kuid fookusgrupis toodi välja, et mitmed nimetatud temaatikaga seotud vaidlused on lõppenud kompromissiga.

Töötaja hüvitise nõuded TLS § 100 lg-te 4 ja 5 järgi

Kohtud on TLS § 100 lg 4 töötajale väljamõistetava hüvitise suuruse osas erinevalt kohaldanud. Selle sätte kohaselt peab tööandja üldjuhul töölepingu töötajapoolsel ülesütlemlisel tööandja lepingurikkumise tõttu maksma töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Samas võimaldab säte hüvitise suurust muuta, arvestades ülesütlemlise asjaolusid ja poolte huve. Töötajad ei ole üheski tsiviilasjas kohtutelt suurema hüvitise väljamõistmist nõudnud. Samas vähendavad kohtud sageli tööandja nõudel töötaja kasuks väljamõistetava hüvitise suurust. Seejuures pole kohtud sageli otsustes hüvitise suurust, sh selle vähendamist, põhjendanud või on teinud seda üldsõnaliste lausetega. Näiteks Tartu Maakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-10-51918 on leitud, et põhjendatud ja õiglane on määrata hagejale kahe kuu keskmise töötasu suurune hüvitis. Rohkem põhjendusi hüvitise suuruse osas otsus ei sisaldanud. Otsustes, kus hüvitise vähendamist põhjendati, tõid kohtud põhjusena välja eelkõige töösuhte lühikest kestust ning seda, et tegemist ei olnud tööandjapoolse raske rikkumisega. Hüvitise vähendamise põhjendusena tõid kohtud, näiteks Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-12628, esile ka tööandja rasket majanduslikku seisust, Tartu Maakohtu poolt tsiviilasjas nr 2-10-27206 tehtud otsuses töötaja töökohustuse rikkumist ning Tartu Maakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-11-7763 seda, et tööandja oli pakkunud töötajale paremate töötingimustega töökohta, millest viimane keeldus.

Samas ei nähtu ka nendest kohtuotsustest, milles hüvitise suuruse vähendamist põhjendati, et kohtupraktika oleks selles osas ühtne. Näiteks tsiviilasjas nr 2-11-56811 mõistis kohus välja hüvitise töötajate kahe nädala keskmise töötasu suuruses, põhjendades seda töösuhte kuuajalise kestusega. Tsiviilasjas nr 2-11-5423 mõistis Tartu Maakohus vähem kui viis kuud kestnud töösuhte puhul välja hüvitise ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Tsiviilasjas nr 2-11-25983 mõistis kohus välja kahe kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise olukorras, kus töösuhe oli kestnud ca kaks kuud, sh tööd olid hagejad tegelikult teinud vaid ühe kuu.

Tööandjal on TLS § 97 lg 1 järgi üldjuhul kohustus töötajale töölepingu erakorralisest ülesütlemlisest ette teatada. Kui tööandja teatab ülesütlemlisest ette vähem kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal TLS § 100 lg 5 alusel õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel. Lõpparve väljamaksmise nõuetest moodustavad töötaja nõuded töölepingu ülesütlemlisest vähem etteteatatud aja eest hüvitise saamiseks olulise osa.

Vaidlustes selle üle, kas töötajal on õigus saada tööandjalt hüvitist töölepingu ülesütlemlise etteteatamistähtaja rikkumise tõttu, väidavad tööandjad sageli, et esines TLS § 97 lg-s 3 sätestatud alus öelda tööleping üles etteteatamistähtaja järgimata. Hindamisel, kas tööandja võis töölepingu üles öelda etteteatamistähtaja järgimata, on kohtul suhteliselt suur kaalutusõigus. Tegemist on kohtu diskretsiooniotsusega selle kohta, kas asjaoludest ja mõlema poole huvi arvestades võib mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Seetõttu võivad kohtute seisukohad samasuguste asjaoludega vaidluste korral erineda. Kui üldjuhul peetakse TLS § 97 lg 3

kohaldamise aluseks eelkõige töötaja rikkumise raskust, siis näiteks Tartu Maakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-10-56705 oli hüvitise välja mõistmata jätmise aluseks asjaolu, et töötaja oli sõlminud töölepingu teise tööandjaga. Samuti on Tartu Ringkonnakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-11-14621 peetud etteteatamistähtaja järgimata jätmise õigustuseks töötaja tervisekontrolli otsust, millega keelati töötajal tema tervise tõttu allmaatöö tegemine, kuna tööandjal ei olnud võimalik töötajale maapealset tööd pakkuda.

TLS § 100 lg 5 järgi tuleb töötajale maksta summa, mida ta oleks saanud, kui tööandja oleks järginud etteteatamistähtaega. Etteteatamistähtaja järgimise korral oleks töötaja saanud vähemalt kokkulepitud töötasu. Seetõttu mõistavad kohtud TLS § 100 lg 5 alusel tööandjalt töötaja kasuks välja töötaja keskmise töötasu proportsionaalselt ajaga, mille võrra ülesütlemisest vähem ette teatati. Töötaja keskmisest töötasust lähtusid hüvitise väljamõistmisel nt Tartu Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-1797 ja Harju Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-27213.

Kohtutel ei ole ühesugust arusaama sellest, kas TLS § 100 lg 5 alusel on töötajal õigus saada hüvitist üksnes juhul, kui töölepingu ülesütlemine on kehtiv või ka siis, kui töölepingu ülesütlemine on tühine ja töölepingu lõpetab kohus. Näiteks Tallinna Ringkonnakohus on tsiviilasjas nr 2-10-46580 tehtud otsuses leidnud, et TLS § 100 lg 5 alusel on töötajal õigus saada hüvitist üksnes juhul, kui töölepingu ülesütlemine on kehtiv. Kohus leidis, et kui töölepingu ülesütlemine on tühine ja töölepingu lõpetab kohus, tuleb hüvitist välja mõista TLS § 109 lg 1 alusel. Vastupidiselt on kohus mõnel juhul, näiteks Harju Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-9096 tehtud otsuses ja Tartu Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-17910 tehtud otsuses mõistnud TLS § 100 lg-s 5 ettenähtud hüvitise välja ka siis, kui on tuvastatud, et ülesütlemine on tühine ja lõpetanud töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel. Seega ei ole kohtutele üheselt selge, kas TLS § 100 lg 5, § 107 lg 2 ja § 109 lg 1 võivad kohalduda samal ajal.

3.2. Tööandjate rahalised nõuded

Käesolevas peatükis antakse ülevaade tööandjate poolt kohtusse pöördumisel esitatud rahalistest nõuetest.

Leppetrahvi nõuded

Analüüsitud kohtuotsuste hulgas oli kolm tööandja leppetrahvi nõuet. Kaks neist, Harju Maakohtu tsiviilasjas nr 2-10-50960 ning Tartu Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2-11-40933 tehtud otsus, olid seotud konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega ning üks, Viru Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2-10-27835, ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumisega. Konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega seotud leppetrahvi nõuded jäeti mõlemal juhul vastavate kokkulepete tühisuse tõttu rahuldamata. Ühel juhul leidis kohus, et tegemist on tüüptingimusega, mis on VÕS § 42 lg 1 ja 3 p 5 alusel tühine, kuivõrd 6 kuu töötasu suurune leppetrahv on ebamõistlikult suur. Teisel juhul leidis kohus, et konkurentsipiirangu kokkulepe on vastuolus TLS § 23 lg-ga 2, mille kohaselt võib konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmida, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada. Kohus leidis, et tööandjal ei ole majanduslikku huvi kehtestada mõõblipaigaldajale konkurentsipiirangut. Töötaja teadmiste hulka ei kuulu tööandja klientide andmebaas ega tootmis- ja ärisaladus. Ainuüksi asjaolu, et töötajat oli vaja koolitada, ei anna alust konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimiseks.

Ärisaladuse hoidmise kohustuse rikkumisest tuleneva nõude puhul leidis kohus, et kokkulepe kehtib. Kokkulepe oli ka antud juhul sõlmitud enne TLS-i jõustumist, kuid kohus kontrollis selle kehtivust nii vana kui ka uue seaduse järgi. Kohus rahuldab hagi, lugedes kohustuse rikkumise tõendatuks. Seejuures väärleb märkimist, et konkurentsipiirangu kokkulepe oli sõlmitud enne kehtiva TLS-i jõustumist. Kohus sellele asjaolule tähelepanu ei pööranud.

Kirjeldatud näidetest nähtub, et mõnikord jätavad kohtud analüüsimata, kas asjas kohaldub kehtiv TLS või varasem seadus. Selle põhjuseks võib olla, et kohtud ei mõista TLS § 131 sõnastusest, millist seadust tuleb rakendada. Uuringu läbiviijate hinnangul ei selgu sellest paragrahvist, kas enne TLS-i jõustumist sõlmitud konkurentsipiirangule (ja ka muudele) kokkulepetele saab kohaldada TLS-i.

Tööandja nõuded töötaja tekitatud kahju hüvitamiseks

Analüüsitud kohtuotsustes lahendati viis tööandjate nõuet töötajalt kahjuhüvitise saamiseks. Neist kahes asjas tugines tööandja varalise vastutuse kokkuleppele ning kohus leidis mõlemal juhul, et poolte vahel ei olnud kehtivat varalise vastutuse kokkulepet. Harju Maakohus leidis tsiviilasjas nr 2-10-57499, et vastav kokkulepe on TLS § 75 lg 2 rikkumise tõttu tühine, kuna kokku ei olnud lepitud varalise vastutuse maksimumsummas ega töötajale makstavas hüvitises. Samas rahuldab kohus hagi osaliselt, kuna töötaja oli selle osaliselt õigeks võtnud.

Harju Maakohus ei lugenud tsiviilasjas nr 2-11-21115 varalise vastutuse kokkulepet tõendatuks, kuna tööandja ei esitanud seda kohtule ning hagi jäi rahuldamata töötaja süü puudumise tõttu TLS § 72 kohaselt. Süü hindamisel võttis kohus aluseks sarnase ameti esindajale tavapäraselt esitatavad nõuded, kuivõrd ei olnud esitatud tõendeid TLS § 16 lg-s 2 sätestatud asjaolude tõendamiseks. Ka ülejäänud kohtuotsustest kahes lähtusid kohtud sellest, et töötaja vastutab üksnes süülise rikkumisega tekitatud kahju eest. Tsiviilasjas nr 2-11-61337 luges Tartu Maakohus töötaja tegevuse tahtlikuks ning mõistis TLS § 74 lg 1 järgi välja kogu tööandjale tekitatud kahju. Kohus leidis, et töötaja oli teadlik kohustusest, kuid ei pidanud nendest kinni.

Tartu Maakohtus lahendatud tsiviilasja nr 2-10-51919 puhul seisnes süü aste hooletuses. Kohus leidis, et töötaja hooletus seisnes selles, et ta ei teinud endale enne töö alustamist objektil selgeks objektile tööks vajalikku, sh kuidas jagunevad tööülesanded objektile, mida näevad ette sõlmitud lepingud ja millised töövahendid on töö tegemiseks vajalikud. Kohus märkis, et kohaldas kahjuhüvitise ulatuse kindlaksmääramisel TLS § 74 lg-t 2. Kohus vähendas kahjuhüvitise suurust 60% võrra, arvestades tööandja osa kahju tekkimises, mis seisnes töötajale ebaselgete juhiste andmises, ning tööandja poolt lepingurikkumisega säästetut. Muid TLS § 74 lg-s 2 sätestatud asjaolusid, mida tuleb kahjuhüvitamise ulatuse kindlaksmääramisel hinnata, kohus ei käsitleanud. Need asjaolud, mille tõttu kohus kahjuhüvitist vähendas, on samas aga ka aluseks VÕS § 127 lg 5 ja VÕS § 139 kohaldamiseks. Seega ei toonud antud kaasuses TLS § 74 lg 2 rakendamine kaasa VÕS kahju hüvitamise üldregulatsioonist erinevat tulemust. Tsiviilasjas nr 2-11-5423 Tartu Maakohus töötaja süü küsimust ei käsitleanud ning mõistis tuvastatud kahju tervikuna välja. Kohus viitas kahju hüvitamise nõude õiguslike aluste osas üksnes VÕS regulatsioonile ning jättis TLS § 74 tähelepanuta.

TLS § 74 lg 2 ei sätesta erinevalt varemkehtinud Eesti NSV töökoodeksist töötaja vastutusele tööandjale hooletult tekitatud kahju hüvitamise puhul kindlat piirmäära. Selle asemel on loetletud rida asjaolusid, mida tuleks kahjuhüvitise suuruse määramisel arvestada, sätestamata samas täpsemaid kriteeriume,

kuidas need asjaolud kahju hüvitise suurust peaksid mõjutama. Seega peaksid sätte kohaldamise kriteeriumid selguma kohtupraktika käigus. Analüüsitud otsustes oli tööandja kahju hüvitamise nõudeid käsitlevaid otsuseid vähe ning TLS § 74 lg-t 2 otsustes peaaegu üldse ei kohaldatud. Seega võib analüüsitud otsuste pinnalt märkida, et kohtupraktika ei ole TLS § 74 lg 2 kohaldamise kriteeriume selgitanud.

Analüüsitud kohtuotsustest käsitleti tööandja nõuet TLS § 74 lg 3 alusel, mille kohaselt, kui töötaja ei asu olulise põhjusega tööle või lahkub töölt ette teatamata, on tööandjal sel põhjusel töölepingu ülesütlemise korral õigus nõuda kahju hüvitamist, vaid Tartu Maakohtu tsiviilasjas nr 2-10-27206 tehtud otsuses. Viidatud lahendis jäeti tööandja nõue rahuldamata, kuna ta ei olnud vaidlustanud töötajapoolset lepingu ülesütlemist. Kohus leidis, et seadusest tulenevalt on vaidlustamata ülesütlemisavaldus algusest peale kehtiv. Kuivõrd töötaja eelnev ülesütlemisavaldus oli kehtiv, siis ei saanud tööandja omapoolse ülesütlemisavaldusega enam töölepingut lõpetada ning tööandja nõude rahuldamiseks ei ole kohtu hinnangul seaduslikku alust.

Fookusgrupis selgitati, et praeguses sõnastuses on TLS § 75 rakendamine küsitav. Fookusgrupis osalenud olid arvamusel, et isik ei saa vastutada selle eest, mida ta toime ei ole pannud ning pakuti lahendusena välja, et TLS § 75 tuleks seadusest välja jätta või läbi mõelda selle sätte rakenduspiirkond.

Tööandja hüvitise nõue TLS § 100 lg 5 järgi

Harju Maakohu otsustes tsiviilasjades nr 2-10-55075 ning nr 2-11-17670 on käsitletud tööandja nõuet töötaja vastu TLS § 100 lg 5 alusel. Esimeses viidatud lahendis mõistis kohus töötajalt välja tema ühe kuu töötasu põhjendusel, et töötaja teatas ülesütlemisest vähem kui 30 päeva ette. Nimetatud lähenemine on uuringu läbiviijate hinnangul pigem kooskõlas enne 1. juulit 2009 kehtinud TLS-ga kui kehtiva TLS § 100 lg-ga 5. TLS § 100 lg 5 kohaselt oluks tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel. Kui töötaja puhul võiks nõustuda, et tal oluks etteteatamistähtaja järgimisel õigus saada töötasu, siis tööandja puhul ei ole selline lähenemine uuringu autorite hinnangul asjakohane, kuivõrd tööandjal ei oleks õigust saada töötajalt etteteatamistähtaja järgimisel töötasu ega muud rahalist hüvitist. Teises viidatud tsiviilasjas ei tuvastanud kohus etteteatamistähtaja järgimata jätmist, vaid leidis, et tööandja ise takistas töötajal pärast ülesütlemisavalduse saamist töötada.

Fookusgruppides leiti, et etteteatamistähtaja järgimisel ei ole tööandjal töötajalt õigus saada mingit hüvitist ning ainus, mida tööandja töötajalt etteteatamistähtaja järgimisel saab, on panus tööjõuna. Seega on fookusgrupi sõnul keeruline siduda etteteatamistähtaja mittejärgimisel saadavat hüvitist etteteatamistähtaja järgimisel saadavaga. Fookusgrupis leiti, et TLS § 100 lg-t 5 on vaja kindlasti täpsustada ning sätestada töötaja töölepingu lõpetamisel etteteatamistähtaja mittejärgimisel töötaja poolt tööandjale makstava hüvitise suurus selliselt, et seda on võimalik arvestada ning hüvitise maksmise alused on üheselt selged. Ühe võimalusena tuleb fookusgruppides osalenute arvates TLS § 100 lg 5 siduda kahjuga, mis tekib sellest, et töötaja lahkus töölt ning töö tegemine oli häiritud. Kahju võib olla ka näiteks see, et asendustöötaja kiire hankimine oli kulukas või ettevõtte ei saanud mingi perioodi vältel tegutseda. Teise võimalusena tuleb TLS § 100 lg 5 siduda sarnaselt TLS § 74 lg-le 3 keskmise töötasuga.

4. MITTERAHALISED NÕUDED

4.1. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel

TLS § 88 annab tööandjale õiguse tööleping erakorraliselt üles öelda kahel juhul: 1) töötaja isikuga seotud mõjuvatel põhjustel (näiteks haigus, vähesed töösused jne) ja 2) töötaja poolt töökohustuste rikkumise tõttu. Töölepingu ülesütlemise korral TLS § 88 lg 1 järgi on kohtutes ning töövaidluskomisjonides kõige levinumateks alusteks töökohustuste rikkumine (p 3) ja usalduse kaotus (p-d 5 ja 6). Muudel alustel ülesütlemisi vaidlustatakse harvem. Töötajad tuginevad töölepingu erakorralise ülesütlemise vaidlustamisel üldjuhul asjaolule, et ülesütlemisavaldus ei vasta TLS §-s 95 ettenähtud nõuetele, tööandjad ei ole TLS § 88 lg-s 1 sätestatud alust töölepingu erakorraliselt ülesütlemise avalduses märkinud ning ülesütlemisele ei ole eelnenud tööandjapoolset TLS § 88 lg-le 3 vastavat hoiatust. Samuti on töötajate töövaidluse aluseks antud sätte puhul sageli väide, et tööandja ei järginud töölepingu erakorralisel ülesütlemisel TLS § 97 lg-s 2 sätestatud etteteatamistähtaega ja peab maksma hüvitist TLS § 100 lg 5 järgi. Otsuste analüüs viitab, et tööandjad on paljudel juhtudel öelnud töölepingu TLS § 88 lg 1 alusel üles pärast seda, kui töötaja ütles töölepingu üles tööandja rikkumiste tõttu (eelkõige TLS § 91 lg 2 p 2 järgi). Nimetatud tähelepanekud kehtivad nii töövaidluskomisjonide kui ka kohtute otsuste puhul.

Ülesütlemisaluse määramine ning muutmine

TLS § 88 sätestab näidisloetelu põhjustest, mis võimaldavad tööandjal öelda töölepingu töötajast tuleneval põhjusel erakorraliselt üles. Töötajad on töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamist nõudnud kõigil TLS § 88 lg-s 1 nimetatud alustel. Töövaidlusorganid on hinnanud eelkõige, kas töötajale ette heidetud asjaolud võisid olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks. Järeldused selle kohta, kas esines TLS § 88 lg-s 1 sätestatud alus töölepingu ülesütlemiseks, sõltusid iga konkreetse vaidluse asjaoludest. Üldjuhul mõistsid kohtud ja töövaidluskomisjonid seadust sarnaselt ja kooskõlas seaduse mõttega.

Töövaidluskomisjonide praktika pole ühtne selles, kas ülesütlemisavalduses piisab üksnes TLS § 88 lg 1 äramärkimisest või tuleb viidata ka TLS § 88 lg 1 konkreetsele punktile. Töövaidluskomisjonid on praktikas alati kohaldanud konkreetset TLS § 88 lg-s 1 sisalduvat punkti, mis on tingitud asjaolust, et tööandjapoolne ülesütlemisavaldus sisaldab endas viidet konkreetsele TLS § 88 lg 1 punktile või konkreetsetele punktidele. Seetõttu on töövaidluskomisjonid pidanud hindama juba esitatud ülesütlemisavalduse vastavust seaduse nõuetele ning tegelikele asjaoludele, näiteks kas esines töökohustuse rikkumine ulatuses, et oleks alus töölepingu ülesütlemiseks. Ainult ühel juhul on analüüsitud töövaidluskomisjoni otsuses öeldud, et tegemist on üksnes näidisloeteluga ning selle järgimine ei ole ilmtingimata vajalik.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/1783-10 selgitanud, et kuigi TLS § 88 lg 1 on toodud näidisloetelu tööandja poolt erakorraliselt ülesütlemiste asjaolude osas, siis tööandja, valides ülesütlemise konkreetse aluse, peab järgima, et ülesütlemine vastaks viimase sisule. Töövaidluskomisjon ei nõustunud tööandja seisukohaga, et tegemist on olulise kahjuga, mis annab TLS § 88 lg 1 p-le 7 sisu (töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale).

Töövaidluskomisjon leidis, et tööandjal oleks olnud mõistlik ülesütlemise aluse määratlemisel kaaluda TLS § 88 lg 1 p 3 (on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi) või p 6 (on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu) määratlust. Töövaidluskomisjon asus eelnevast lähtudes seisukohale, et töölepingu ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 7 järgi on seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine.

Tööinspeksiooni Lääne Inspeksiooni töövaidluskomisjon leidis 2010. aastal töövaidlusasjas nr 471/9.3-2, et töötaja pidev töödistsipliini rikkumine on käsitletav töökohustuste rikkumisena TLS § 88 lg 1 p 3 mõttes (on süüline käitumine). Töövaidluskomisjon selgitas, et TLS § 88 lg 1 p 2, mille alusel tööandja töötajaga töölepingu üles ütles, kirjeldab aga töötajast tulenevat põhjust, mis ei ole süüline käitumine. Töövaidluskomisjon leidis, et eelneva alusel tuleb lugeda, et tööandja on avaldaja töölepingu üles öelnud TLS § 104 lg 1 mõttes formaalselt ebaõigel alusel, mistõttu kuuluvad rahuldamisele töötaja nõuded tema töölepingu TLS § 88 lg 1 p 2 alusel ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ning töötaja töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel.

Tööinspeksiooni Lõuna töövaidluskomisjon leidis 2012. a töövaidlusasja nr 4.2-2/655 otsuses, et ülesütlemise avalduse kohaselt öeldi tööleping erakorraliselt üles ülesütlemise avaldusega TLS § 88 lg 1 p-de 5, 6 ja 7 alusel. Töövaidluskomisjon oli arvamisel, et taoline ülesütlemine mitmel erineval alusel ei ole korrektne, tööandja peab välja selgitama konkreetse ülesütlemise aluse ja sellel alusel töölepingu lõpetama.

Ka fookusgrupi arutelus viidati, et praktikas lähtuvad nii töövaidluskomisjonid kui kohtud avalduse menetlemisel selle sisust ja asjaoludest, mitte sellest, milline TLS § 88 lg 1 punkt on avalduses märgitud. Oluliseks peeti eelkõige põhjendust ning seda, et on võimalik aru saada, mis põhjusel tööleping erakorraliselt üles öeldi. Fookusgrupis osalenud olid seisukohal, et kui põhjendus on selgelt välja toodud, aga TLS § 88 lg 1 punkt on valesti määratletud, siis tuleb lähtuda tööandja põhjendusest. Samuti peeti fookusgrupis osalenute poolt õigeks üksnes TLS § 88 lg-le 1 viitamist, kui põhjendus on selge ja arusaadav. Fookusgrupis osalenud leidsid, et üksnes TLS § 88 lg 1 punkti äramärgimisest piisab, kui ülesütlemisavalduses märgitud alus leiab vaidluses tõendamist.

Fookusgrupis osalenud olid arvamisel, et TLS-i sõnastusest ei tulene, et ülesütlemisavalduses peab olema ülesütlemisalusele viidatud punkti täpsusega. Fookusgrupis selgitati, et TLS loomisel oli TLS § 88 lg 1 mõte, et konkreetsele punktile viidata ei ole vaja – keskmine töötaja peab aru saama, miks tema tööleping on üles öeldud. Fookusgrupis rõhutati, et TLS § 88 lg 1 mõtte kohaselt on kehtiv ülesütlemine, kus tööandja teatab töötajale, et kuna viimane on oma kohustusi rikkunud, siis edaspidi teda tööle ei oodata. Fookusgrupis selgitati, et ülesütlemisavalduse sisust peab olema arusaadav, et tegemist on erakorralise ülesütlemisega ning tööleping on võimalik üles öelda, viidates §-le 88 ja eelkõige lg-le 1. Fookusgrupis oldi arvamisel, et kui tööandja TLS § 88 lg-le 1 ei viita, siis ülesütlemine on ikkagi kehtiv.

TLS § 88 lg 1 puhul konkreetse punkti äratoomine on fookusgrupis osalenute hinnangul vajalik eeskätt Töötukassa jaoks, kuna teatud punktid annavad õiguse saada töötuskindlustushüvitist, teatud punktid aga mitte. Eeskätt tekitavad Töötukassa jaoks probleeme olukorrad, kus tööandja on märkinud TLS § 88 lg 1 p 2 ja p 6 – p 2 annab õiguse töötuskindlustushüvitisele, kuid p 6 ei anna. Sellises olukorras on Töötukassa jaoks oluline, missuguse punkti juurde tööandja lõppkokkuvõttes jääb. Fookusgrupis selgitati, et vahel jõuavadki sellised asjad töövaidluskomisjoni selleks, et TLS § 88 lg 1 punkti ära määrata ja vaidlus iseenesest ei ole oluline ega vajalik. Fookusgrupis oldi arvamisel, et üksnes Töötukassa hüvitisega seonduvalt ei pea nõudma TLS § 88 lg 1 puhul punkti täpsusega märkimist. Leiti, et TLS § 88 lg 1 puhul

punkti täpsusega viitamise nõudmine ei oleks mõistlik ning seadus ei tohiks olla üleformaliseeritud. Toodi esile, et näidisloetelu eesmärgiks on teatud (praktikas sagedamini esinevad olukorrad) seaduses määratleda, kuid jätta pooltele vabad käed muude asjaolude esinemisel neile tugineda.

Kohtutele ei ole olnud üheselt arusaadav, kas ülesütlemise põhjendamata jätmisel või vale põhjenduse esitamisel on kohtul võimalik tuvastada ülesütlemise tegelik alus. Ka töövaidluskomisjonide praktika ei ole ühtne selles, kas töövaidluskomisjonidel on pädevus muuta ülesütlemise alust. Näiteks Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon leidis 2011. aastal töövaidlusasjas nr 4.1-2/1436, et kui töötaja edastab tööandja konfidentsiaalset informatsiooni kaastöötajatele, teadmata, et see on konfidentsiaalne, siis informatsiooni edastamine ei saa olla erakorralise töölepingu ülesütlemise põhjuseks usalduse kaotuse tõttu. Sellisel juhul peab töövaidluskomisjon lugema erakorralise töölepingu ülesütlemise tühiseks ning rahuldama ka töötaja nõuded osaliselt või täielikult vaatamata sellele, et tööandja oleks võinud töölepingu üles öelda TLS §-i 88 lg 1 p 3 alusel ja ta ekslikult valis vale aluse.

Fookusgrupis osalenute hinnangul oli nimetatud probleem sarnaselt küsimusega, kas TLS § 88 lg 1 puhul tuleb viidata ka lõike 1 konkreetsele punktile, aktuaalne pigem uue TLS-i rakendumise alguses, aja jooksul on Tööinspektsiooni poolt töövaidluskomisjonidele korraldatud koolituste raames teemat arutatud ning välja töötatud ühtsed seisukohad. Fookusgrupis leiti, et töövaidluskomisjonil peab olema õigus anda hinnang, millisel alusel tegelikult ülesütlemine on toimunud ning lõpetada töölepingu õigel alusel. Võrdluseks toodi, et võlaõigusliku lepingu puhul määrab samuti kohus, millisel alusel on leping tegelikult lõppenud.

Mõjuv põhjus TLS § 88 lg 1 p-s 3

Kohtud ja töövaidluskomisjonid on olnud üksmeelel, et erakorraline ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 3 alusel eeldab mõjuva põhjuse olemasolu ning vaidluse korral peab tööandja tõendama, et rikkumine oli piisavalt kaalukas ning seotud olulise lepingurikkumisega. Vastavalt Tartu Ringkonnakohtu otsusele tsiviilasjas nr 2-10-11185 tuleb rikkumisele hinnangu andmisel arvestada muu hulgas seda, et selle esinemisel ei saa tööandjalt heausksuse ja mõistlikkuse põhimõttele tuginedes eeldada töösuhte jätkumist. Selles tsiviilasjas nõustus ringkonnakohus maakohtuga, et mõjuvaks põhjuseks TLS § 88 lg 1 p 3 tähenduses ei ole töötaja ebaviisakas käitumine ega asjaolu, et töötaja esitas töölt puudumise põhjusi tõendava haiguslehe tööandja sekretärile, mitte oma vahetule juhile.

Ka töövaidluskomisjonid on oma otsustes viidanud, et TLS § 88 lg 1 p 3 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkumist, eelkõige kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi. Näiteks Tööinspektsiooni Lõuna Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2011. aastal töövaidlusasjas nr 4.2-2/2424-11 leidnud, et töötaja keeldumist täiendava tööülesande täitmisest ei saa lugeda oluliseks töökohustuse rikkumiseks. Samas otsuses on viidatud VÕS § 116 lg-le 2, mille järgi võib tööandja lõpetada töölepingu, kui on tegemist lepingu olulise rikkumisega. Tööinspektsiooni Lõuna Inspektsiooni töövaidluskomisjon leidis 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.2-2/121, et töökohustuse rikkumiseks ei saa pidada ülesande mittetäitmist, mis ei kuulunud töötaja töökohustuste hulka ning müügi teostamist alla tööandja poolt kehtestatud piirmäära. Töövaidluskomisjon selgitas, et tööandja poolt ülesütlemisavalduses esitatud põhjused ei ole piisavalt mõjusad ning ei ole töölepingu järgsete kohustuste olulised rikkumised. Lepingu olulise rikkumisega on

eelkõige tegemist, kui kohustuse rikkumine annab kahjustatud poolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi.

Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon selgitas 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.1-2/967-2010, et mõjuv põhjus ei pruugi olla ainult lepingu rikkumine, vaid tegu võib olla iga põhjusega, mis on töölepingu ülesütlemiseks piisavalt mõjuv. Töövaidluskomisjon leidis, et tööandja on õigustatult käsitletud avaldajapoolse füüsiliste katsete mittesooritamist töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjusena. Töövaidluskomisjoni arvates toimus tööandja seaduslikult ja põhjendatult ning puudub alus töötaja nõuete rahuldamiseks.

Pikaajalisuse hindamine TLS § 88 lg 1 p-s 2

Kõnealune säte võimaldab tööandjal öelda tööleping erakorraliselt üles kahe asjaolu üheaegsel esinemisel: 1) töötaja ei ole pikka aega tulnud tööülesannete täitmisega toime ja 2) tööga toime mittetulek on tingitud töötaja töövõime vähenemisest. Töölepingu erakorralise ülesütlemise puhul lähtutakse praktikas TLS § 88 lg 1 p 2 kohaldamisel eelkõige ülesannetega toimetulemisest ning kõrvale on jäetud pikaajalisus. Sisuliselt rakendatakse varem kehtinud seadust.

Samas leidub näiteid ka töövaidluskomisjonide otsustest, kus on analüüsitud pikaajalisust. Näiteks Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/1945-10 märkinud, et TLS 88 lg 1 p 2 lubab tööandjal töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematus tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine). Töövaidluskomisjoni otsuses märgiti, et tööandja on üles näidanud head tahet VÕS § 6 järgi ja mõistlikkust VÕS §-st 7 tulenevalt ning andnud töötajale aega oma oskuste parandamiseks. Tööandja andis töötajale peaaegu 2 aastat oma eesti keele oskuse nõutud tasemele viimiseks ning eesti keele oskuse B2 taseme tunnistuse omandamiseks. Kuna töötajal puudus tahe TsÜS § 68 lg 2 järgi oskuste parandamiseks, oli tööandja käitumine kooskõlas TLS § 88 lg 1 p-ga 2, kui tööandja ütles töölepingu töötajaga üles nimetatud alusel.

Pikaajalisuse mõistet on selgitatud näiteks Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjoni 2010. aasta töövaidlusasjas nr 9.1-2/1643, kus leiti, et TLS § 88 lg 1 p-s 2 toodud mõiste „pikka aega“ tähendab, et üksik eksimus või ajutine kohanematus ei saa olla töölepingu ülesütlemise aluseks. Täiendavalt märgiti nimetatud töövaidluskomisjoni otsuses, et lisaks ebapiisavale tööoskusele võib töölepingu ülesütlemise aluseks olla ka töökohale sobimatus või kohanematus.

Fookusgrupis leiti, et kuigi töövaidluskomisjonid käsitlevad pikaajalisuse mõistet oma otsustes harva, ei tohiks seda sätestest välja jätta. Vastasel juhul võib tööandja tõlgendada sätet nii, et kui töötaja mingil hetkel ei saa töökohustustega hakkama, lõpetatakse töösuhe koheselt, mis pole kooskõlas seaduse mõttega. Fookusgrupis osalenud rõhutasid, et pikaajalisust peab olema võimalik käsitleda nii ette- kui ka tagasivaatavalt. Tööandjal peab olema võimalik hinnata, kas töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega või on tööandjale selge, et töötaja tööülesannetega mittetoimetulek kestab tulevikus pikka aega (näiteks püsiv tervisekahjustus, mis muudab sel töökohal töö tegemise võimetuks). Samuti toodi fookusgrupis välja, et olukorras, kus on selge, et töötaja ei ole võimeline enam kunagi seda tööd tegema, ei ole pikaajalisus oluline. Fookusgrupis osalenud selgitasid, et üldine põhimõte on, et võimaluse korral peaks tööandja töötajat hoiatama ning andma töötajale võimaluse, kuid kui kõiki

asjaolusid arvestades ei ole seda mõistlik teha, siis tööandjal peaks olema õigus leping üles öelda koos põhjendusega, miks ei ole pikaajalisus antud juhul oluline.

Fookusgrupis selgitati, et tööandjad ja töövaidlusorganid käsitlevad mõistet „pikaajaliselt“ liiga laialt ning ei lähtu probleemide kestvuse jätkuvusest. Fookusgrupis toodi näiteid, kus tööleping on üles öeldud põhjendusega, et aasta tagasi ilmnemine töös puudujäägid. Fookusgrupis osalenud olid arvamused, et olukorras, kus töölepingu ülesütlemisele eelnenud kuudel rikkumisi ei esinenud, on aasta tagasi töös ilmnenud puudustele viitamine pigem otsitud põhjus.

Fookusgrupis toodi välja, et praktikas ei tekita probleeme mitte üksnes TLS § 88 lg 1 p-ga 2 seotud pikaajalisuse mõiste, vaid näiteks ka TLS § 88 lg 1 p 1 puhul nelja kuu määramine. Nimelt sätestab TLS § 88 lg 1 p 1, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhete jätkamist, eelkõige kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul. Fookusgrupis osalenud selgitasid, et puudub selgus, kuidas nelja kuud arvestada – kas aasta jooksul kumulatiivselt või pidevana ning kas üksnes tagasi- või ka etteulatuvalt.

Teise töö pakkumise kohustus TLS § 88 lg 1 p-des 1 ja 2

TLS § 88 lg 2 reguleerib, et enne töölepingu ülesütlemist, eelkõige TLS lg 1 p-des 1 ja 2 nimetatud alusel, peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Nimetatud sätte kohaselt pakub tööandja töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada. Töövaidluskomisjonide otsuste põhjal on ebaselge, millist tööd peab tööandja töötajale pakkuma – kas pakkuda tuleb ainult erialast tööd või igasugust tööd, mis vastab töötaja võimetele ning mida ettevõtte saab pakkuda. Ei ole üheselt selge, kui palju on tööandjal otsustamisruumi teise töö pakkumise võimalikkuse osas.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/1945-10 märkinud, et seaduseandja on TLS § 88 lg-ga 2 jätnud tööandja otsustada, kas viimasel on töölepingu ülesütlemisel TLS § 88 lg 1 p 1 ja p 2 alusel võimalus pakkuda töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab tööandja vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta ja muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada. Antud töövaidlusasjas ei olnud tööandjal võimalik pakkuda töötajale tema oskustele vastavat teist tööd, sest täiendusõppe korraldamine oleks põhjustanud ebaproportsionaalselt suuri kulusid – tööandja oleks pidanud korraldama keeleõppe veel 50 töötajale, kelle keeleoskus ei olnud nõutaval tasemel.

Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.1-2/1643 välja toonud, et tööandja peab võimaluse korral pakkuma töötajale teist tööd, mis vastaks töötaja tööoskustele või iseloomuomadustele. Antud töövaidlusasjas viitas töövaidluskomisjon Riigikohtu otsusele nr 3-2-1-103-06, milles leiti, et tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd ei saa piirduda kitsalt töötajale erialase töö pakkumisega. Riigikohus selgitas, et vältimaks töölepingu lõpetamist, tuleb tööandjal kaaluda võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida ta on võimeline tegema. Näitena esitatud töövaidlusasjas

paigutas tööandja töötaja küll teisele tööle, mis oli madalamate nõudmistega kui eelmine, kuid ei viinud läbi väljaõpet. Lisaks rikkus tööandja antud töövaidlusasjas TLS § 88 lg-s 3 sätestatud eelneva hoiatuse tegemise kohustust ning tööandja ei teavitanud töölepingu ülesütlemisest ette. Töövaidluskomisjon leidis, et kuna tööandja ei ole järginud seadusest tulenevaid nõudeid, on töölepingu ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 2 alusel tühine.

Fookusgrupis tõusetus küsimus, kas teise töö pakkumata jätmise olukorras, kus ülesütlemine vastab muudele seaduses toodud nõuetele (sh töötajat on hoiatatud, ülesütlemisavalduses on toodud ülesütlemise alus ja ülesütlemist on põhjendatud), toob kaasa ülesütlemise tühisuse. Leiti, et teise töö pakkumata jätmise korral on tegemist TLS § 104 lg 1 mõttes seaduse nõuetele mittevastava ülesütlemisega, sest TLS-s on nõue pakkuda teist tööd. Fookusgrupis osalenud selgitasid, et ka kaasneva kohustuse mittetäitmine mõjutab ülesütlemise tühisust. Samas rõhutati fookusgrupis, et üksnes see, et tööandja jätab teise töö pakkumata, ei tohiks tuua kaasa igal juhul ülesütlemise tühisust. Näiteks leiti, et kui tööandja jätab pakkumata vabad kohad, leides, et töötaja ei ole sobiv, siis ei tohiks ülesütlemine tühine olla.

Fookusgrupis leiti, et väljend „teise töö pakkumine“ on mitmeti tõlgendatav – ei ole selge, kas tegemist on konkreetsetel tingimustel pakutava tööga või üldise kohustusega tööd pakkuda. Fookusgrupis selgitati, et kuivõrd teise töö pakkumise mõte on töölepingu ülesütlemist vältida ning kompenseerida töövõime kaotust ja vähenemist teise töö andmisega, on oluline pakkuda töötajale võimalusel teist töökohta. Fookusgrupis osalenud olid arvamisel, et lähtuma peab sellest, et töötaja saaks tööga hakkama, sh ka pärast mõningast välja- või ümberõpet. Fookusgrupi viidati Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-152-11, mille kohaselt ei saa piirduda erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõpetamist, tuleb tööandjal kooskõlas viidatud otsusega kaaluda võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida töötaja on võimeline tegema. Kuigi selles Riigikohtu otsuses oli vaidluse all TLS § 89 lg 3 kohaldamine, mis sätestab tööandja kohustuse pakkuda töötajale enne koondamist võimaluse korral teist tööd, on Riigikohtu tõlgendus uuringu läbiviijate hinnangul asjakohane ka TLS § 88 lg 2 puhul.

Fookusgrupis osalenud olid arvamisel, et töö pakkumise kohustus peaks olema laiem – pakkuda tuleks mitte kitsalt erialast ja kvalifikatsioonile vastavat tööd, vaid kõiki töid, mis võiksid töötajale sobida, sh lähtudes tema tervislikust seisundist (kuna TLS § 88 lg 1 p-de 1 ja 2 puhul ei saa inimene töövõime vähenemise tõttu või tervislikust seisundist tingitult oma senisel töökohal jätkata, siis võib see kitsendada sobivate töökohtade ringi). Ühest küljest toodi fookusgrupis välja, et tööandjal peaks olema vabadus lähtuda isikuomadustest ja hinnata töötaja sobivust esmajärjekorras ise, kuid oli ka neid, kes olid arvamisel, et tööandja võiks pakkuda töötajale kõiki ettevõttes olevaid vabu töökohti. Fookusgrupis tekkis küsimus, kas tööandja peab juhul, kui ettevõttel/asutusel on mitu allüksust, pakkuma töötajale tööd konkreetse üksuse siseselt või ka laiemalt. Uuringu raames analüüsitud lahendites oli valdavaks seisukoht, et ühes piirkonnas tuleb teistesse ettevõtetesse tööd pakkuda, kuid üle-Eestiliselt ei ole seda vaja teha. Fookusgrupis oldi arvamisel, et selline seisukoht on põhjendatud ning ei ole mõistlik panna tööandjale lisakohustust pakkuda töötajale tööd ka teistes piirkondades.

Usalduse kaotus TLS § 88 lg 1 p-des 5 ja 6

TLS § 88 lg 1 p-de 5 ja 6 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige

kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu või on põhjistanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu. Töövaidluskomisjonidel ja kohtutel puudub ühtne seisukoht, mida saab pidada usalduse kaotuseks TLS § 88 lg 1 p-de 5 ja 6 mõttes.

TLS § 88 lg 1 p-de 5 ja 6 kohaldamisel on kohtud rõhutanud, näiteks Tallinna Ringkonnakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-10-64242, et töötajale tehtav etteheide peab olema konkreetne. Ebamäärase süüdistuse põhjal ei saa kohus teha järeldusi töökohustuste rikkumise kohta ja taoline etteheide ei saanud olla töölepingu lõpetamise kohaseks aluseks. Samuti on kohtud veendumusel, et TLS § 88 lg 1 p 5 sätestatud usalduse kaotuse põhjustamine ei pea olema seotud varalise kahju tekitamisega või lepingupartnerite usalduse kaotusega. Piisab, et töötaja on tööandjat petnud, varastanud, esitanud talle ebaõigeid andmeid, viinud teda tahtlikult eksitusse või käitunud muul viisil tööandjaga ebaausalt. Sellisel juhul ei ole määravaks see, et töötaja on pikka aega töötanud ja käitunud tööandja suhtes lojaalselt ja korrektset. Nimetatud seisukoht on välja toodud näiteks Harju Maakohut otsuses tsiviilasjas nr 2-10-29884.

Kuivõrd TLS § 88 lg 1 p 5 ei seo tööandja usalduse kaotust tööandja vara vargusega, on Tallinna Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-44320 tehtud otsuses selle sätte alusel pidanud põhjendatuks töölepingu ülesütlemist juhul, kui töötaja varastab väljaspool tööaega kolmanda isiku vara. Kohus põhjendas oma järeldust sellega, et vargus iseloomustab töötaja isikuomadusi. Olukorras, kus töötaja tööülesanded olid seotud vara käitlemisega, võis tööandjal tekkida põhjendatud usaldamatus töötaja vastu. Seejuures ei ole kohtu arvates tähtis, millises väärtuses kaupa varastati, vaid varguse toimumise asjaolu.

TLS § 88 lg 1 p 6 kohaldamisel on näiteks Harju Maakohus otsuses tsiviilasjas nr 2-10-52219 leidnud, et usalduse kaotuse põhjustamise koosseis ei eelda, et kolmanda isiku usalduse kaotus toob kaasa tööandjaga koostöö katkemise. Sellise erakorralise ülesütlemise aluseks võib olla ka see, kui kolmas isik osundab tööandjale töötaja selliste tegudele, mis temas kutsuvad esile kahtlused töötaja ja selle kaudu ka tööandja usaldatavuses. Seejuures on kohus arvestanud kolmanda isiku kui tööandja partneri olulisust tööandja jaoks. Kooskõlas TLS § 88 lg 1 p 7 mõttega on kohtud, näiteks Tartu Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-26952 tehtud otsuses ja Tallinna Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-35093 tehtud otsuses, korduvalt märkinud, et töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks piisab süüliselt kahju tekkimise ohu loomisest tööandja varale.

Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon leidis 2011. aastal töövaidlusasjas nr 4.1-2/1436, et tööandja seisukoht, et usalduse kaotuse tõttu saab erakorraliselt üles öelda töölepingut töötajaga, kes tööandja hoiatusest hoolimata oli eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud sellega oma töökohustusi, ei tulene seadusest. TLS § 88 lg 1 p 5 eeldab töövaidluskomisjoni arvates usaldamatust, mis on kõigepealt seotud tööandja varaga. Tööandja ei ole aga esitanud komisjonile mingeid tõendeid, mille järgi võiks tuvastada, et töötaja süüline käitumine põhjustas tööandjale varalist kahju või seadis vara ohtu. Töövaidluskomisjon on asunud seisukohale, et tööandja seisukohalt on ohtlik töölepingut üles öelda usalduse kaotuse tõttu olukorras, kus on raske tõendada kahju tekkimist või selle reaalselt ohtu tööandjale; samal ajal on töötaja ka töökohustusi rikkunud. Kui töötaja edastab tööandja konfidentsiaalset informatsiooni kaastöötajatele, teadmata, et see on konfidentsiaalne, siis informatsiooni edastamine ei saa olla erakorralise töölepingu ülesütlemise põhjuseks usalduse kaotuse tõttu.

Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon selgitas 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.1-2/725-2010, et töötaja peab TLS § 15 lg 1 kohaselt täitma oma kohustusi lojaalselt. Töövaidluskomisjon tõi välja, et VÕS § 76 lg 2 sätestab, et kohustuste täitmisel tuleb lähtuda hea usu põhimõttest. Töövaidluskomisjon

leidis, et kui töötaja on käitunud seadusevastaselt või muul moel põhjustanud tööandjale usalduse kaotuse enda vastu, siis ei saa eeldada, et tööandja pakuks enne töölepingu erakorralist ülesütlemist töötajale teist tööd, teeks eelneva hoiatuse või peaks kinni etteteatamistähtaegadest. Töövaidluskomisjon viitas oma lahendis Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-46-03, mille kohaselt võib tööandja usalduse kaotuse tõttu töölepingu lõpetada, kui töötaja on tekitanud tööandjale kahju nii otsese varalise kahjuna kui ka saamata jäänud tuluna. Usaldus töötaja vastu võib kaduda ka siis, kui töötaja kahjustab muul viisil tööandja mainet. Töövaidluskomisjon selgitas, et heas usus tegutsemine tähendab eelkõige seda, et tegutsetakse seaduslikult, see tähendab kas seaduses sätestatud või lepingus kokkulepitu järgi. Hea usus põhimõtte on samuti üldistest moraalinormidest ja väärtushinnangutest tulenev käitumisreegel, mida saab määratleda konkreetsest lepingulisest suhtest tulenevalt.

Konkurentsipiirangu ulatus TLS § 88 lg 1 p 8 mõttes

Seoses TLS § 88 lg 1 p-ga 8, mille kohaselt on töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks asjaolu, et töötaja on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust, saab välja tuua huvitava aspekti. Nimelt on töövaidluskomisjonid konkurentsipiirangu juures vaadelnud konkurentsipiirangut niivõrd laialt, et leidnud selle rikkumise võimalikkuse isegi abikaasade ühisvara kaudu. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasja nr 9.4-2/3044 otsuses tuvastanud, et töötaja abikaasa ei ostanud konkureeriva firma osakuid lahusvara hulka kuuluva vara arvel. Töövaidluskomisjon leidis, et töötaja osales seetõttu, et konkureeriva firma osakud osteti ühisvarasse kuuluva vara arvel, varaühisuse kaudu tööandjaga konkureeriva äriühingu majandustegevuses. Töövaidluskomisjon leidis, et kuna töötaja rikkus seeläbi lepingust tulenevat konkurentsipiirangu kohustust, on töölepingu ülesõtlemine põhjendatud.

Hoiatamiskohustus

Kohtute ja töövaidluskomisjonide praktika on TLS § 88 lg 3 kohaldamise ehk töölepingu erakorralisele ülesütlemisele eelneva hoiatamise osas erinev. Nimetatud sätte kohaselt võib tööandja töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.

Üldjuhul hindavad kohtud hoiatamise vajaduse kindlakstegemisel töötaja rikkumise raskust nagu nõuab TLS § 88 lg 3 teine lause. Töötaja rikkumise raskuse hindamisel lähtutakse tavaliselt sellest, milliseid tagajärgi võib rikkumine kaasa tuua. Tartu Maakohtu otsuse tsiviilasjas nr 2-10-14477 kohaselt peetakse rikkumist raskeks eelkõige siis, kui see paneb ohtu teiste inimeste elu või tervise. Samuti on kohtud, näiteks Tallinna Ringkonnakohus otsuses tsiviilasjas nr 2-10-48154 leidnud, et hoiatamisest vabastavate eriliste asjaolude mitteesitamise korral on ülesõtlemine tühine ainuüksi hoiatamata jätmise tõttu.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/1449-10 selgitanud, et töötaja töökohustuste rikkumise korral on tulenevalt TLS § 88 lg-st 3 tööandjal kohustus töötajat eelnevalt hoiatada. Lisaks on antud otsuses rõhutatud, et õigusaktides reguleeritud ülesütlemiskaitse väljendub eelkõige seaduses sätestatud ühepoolsete kohustuslike normide olemasolus,

millest töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine. Töövaidluskomisjon on välja toonud, et seadus näeb töötajale ette minimaalsed tagatised, millest pole lubatud kõrvale kalduda.

Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon leidis 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.1-2/725-2010, et hoiatus võib olla nii suuline kui kirjalik, kuid tööandja peab olema hiljem võimeline hoiatuse tegemist tõendama. Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon tõi 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/1904-2010 välja, et seadus ei täpsusta, millises vormis peab hoiatus olema tehtud, kuid võimalike arusaamatuste ja vaidluste vältimiseks on soovitatav hoiatus vormistada kirjalikult ja anda see töötajale üle allkirja vastu, kuna tööandja peab vaidluse tekkimisel olema suuteline tõendama, et hoiatus on tehtud. Töövaidluskomisjon selgitas, et taunitava käitumise ehk rikkumise esinemisel tuleb töötaja tähelepanu sellele juhtida ning anda võimalus käitumist parandada. Töövaidluskomisjon tõi välja, et antud juhul ei ole töötaja aru saanud, et on toime pannud rikkumise, sest ei saanud ka aru, et tööandja tegi talle hoiatuse. Töövaidluskomisjon oli arvamusel, et tööandja on jätnud tõendamata, et töötajale on eelnevalt tehtud hoiatus. Hoiatamisega seonduvat on põhjalikult analüüsinud Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2011. aastal töövaidlusasjas nr 4.4-2/402 tehtud otsuses. Nii töövaidlusasjas nr 4.4-2/402 kui ka töövaidlusasjades nr 9.4-2/1449-10 ja nr 4.4-2/2221 on Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni poolt välja toodud, et tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtte kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena juhul, kui töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Töövaidluskomisjon leidis, et lähtudes eeltoodust ning tuginedes lojaalsuspõhimõttele peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärasem. Taunitava käitumise ehk rikkumise esinemisel tuleb tööandjal sellele töötaja tähelepanu juhtida ja anda töötajale võimalus käitumist parandada. Lisaks tõi töövaidluskomisjon välja, et seaduses sätestatud hoiatuse tegemine on tööandja kohustus, mis võib olla nii suuline kui kirjalik ning hoiatuses peab sisalduma konkreetne teave, et nimetatud rikkumise kordumisel töötajaga tööleping lõpetatakse.

Lisaks on näiteks Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.1-2/1643-2010 seoses töölepingu ülesütlemisega TLS § 88 lg 1 p 2 alusel rõhutanud, et tööandja on kohustatud kindlasti tegema enne töölepingu ülesütlemist töötajale eelneva hoiatuse ja juhtima tähelepanu töötaja puudustele tööoskustes. Töötajal on võimalus parandada oma tööoskusi koolituste kaudu.

Töökohustuste rikkumise osas on töövaidluskomisjonid TLS § 88 lg 1 p-te 3-8 analüüsid viidanud tihti sellele, et kui töötajat ei ole eelnevalt selgelt ja üheselt mõistetavalt hoiatatud, et rikkumise tagajärjeks on töösuhte lõpetamine, on töölepingu ülesütlemine rikkumisest hoolimata tühine. Seega on töövaidluskomisjonid pidanud eelnevat hoiatamist oluliseks komponendiks töötaja käitumisest tuleneva töölepingu ülesütlemise puhul. Näiteks Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasja nr 9.4-2/1849 otsuses märkinud, et hoiatuse eesmärk on saavutada töösse suhtumise parandamine töötaja poolt. Töövaidluskomisjon leidis, et töötajal puudus võimalus töösse suhtumise parandamiseks, kuna tööleping öeldi üles juba järgmisel päeval pärast hoiatamist. Sellest tulenevalt oli töövaidluskomisjon arvamusel, et tööleping öeldi TLS § 88 lg 1 p 3 alusel üles seaduse nõuetele mittevastavalt, so mõlemapoolseid huve järgides oli töösuhte jätkumine antud hetkel võimalik.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni poolt 2011. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/3588 tehtud otsuses toodud põhjenduste kohaselt ei ole hoiatamisega samal päeval töölepingu ülesütlemine seaduspärane. Tööinspektsiooni Lääne Inspektsiooni töövaidluskomisjon tõi 2011. aastal töövaidlusasjas nr 4.3-2/2582 välja, et mõlemat meetet, hoiatamine ja töölepingu ülesütlemine, samaaegselt kasutada ei

saa. Kuna on tõendatud, et seisuga 20.10.2011 hoiatas tööandja töötajat 15.10. prügikonteinerites isikliku kasusaamise eesmärgil prügi sorteerimise eest, ei saa sama põhjus olla ühtlasi ka töölepingu ülesütlemise aluseks. Nimetatud põhjus oleks saanud töölepingu ülesütlemise aluseks olla juhul, kui töötaja peale hoiatuse saamist 20.10.2011.a. oleks jätkanud sama tegevusega või pannud toime muu töökohustuste rikkumise.

Ka Tööinspeksiooni Lõuna Inspeksiooni töövaidluskomisjoni 2010. aasta töövaidlusasja nr 9.2-2/3318 otsuses on viidatud, et rikkumise parandamiseks tuleb anda mõistlik tähtaeg. Antud töövaidlusasjas tugines töövaidluskomisjon seejuures VÕS § 196 lg-le 2, mille kohaselt võib lepingu üles öelda üksnes juhul, kui teine pool rikub lepingut kohustuste rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtja möödumisel.

Fookusgrupis toodi välja, et hoiatamiskohustuse TLS-s sätestamise eesmärgiks oli VÕS-i mõttes täiendava tähtaja andmine rikkumise lõpetamiseks. Töölepingu olulise kohustuse rikkumise korral töötaja poolt peab tööandja hoolivus ja lojaalsus väljenduma selles, et ta annab töötajale rikkumise korral uue võimaluse. Hoiatada tuleb siis, kui sellel on mõistlik tulemus ning hoiatamise mõte on juhtida tähelepanu töötaja ebasobivale käitumisele. Kui uue võimaluse andmine ei ole võimalik ning on selge, et rikkumine on niivõrd tõsine, et töösuhte jätkamine ei ole võimalik, siis peab tööandja põhjendama, miks töösuhe töötajaga ilma eelneva hoiatuseta lõpetatakse.

Fookusgrupis osalenud leidsid, et hoiatamiskohustus kehtib kõikide TLS § 88 lg 1 p-de kohta ning on juhtpõhimõte. Fookusgrupis toodi välja, et hoiatamine näitab töötajale rikkumise tähendust tööandja jaoks ning kui tööandja ei ole hoiatanud, siis sellest võib järeldada, et tööandja pole rikkumist tähele pannud. Fookusgrupis selgitati, et hoiatamiskohustuse teatud TLS § 88 lg 1 p-desse sissekirjutamise eesmärgiks oli nende punktide puhul rõhutada, et tegemist ei ole ilmingimata niivõrd olulise rikkumisega, mis annab aluse igal juhul ilma hoiatamiskohustusega töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Arvati, et vastasel juhul ei pööra tööandjad hoiatamisele tähelepanu ning ei anna teatud rikkumiste puhul igal juhul uut võimalust (nt joobeseisund). Fookusgrupis toodi välja, et hoiatamise eesmärgiks on rõhutada, et üldiselt tuleb anda töötajale uus võimalus ning olla leplik, samas selgitati ka, et tuleb läheneda juhtumipõhiselt. Fookusgrupis osalenud olid seisukohal, et TLS § 88 lg 3 esimesest lausest võib järeldada, et hoiatus peab alati töölepingu ülesütlemisele eelnema.

Eelneva hoiatuse sisu

Kohtute seisukohad erinevad küsimuses, kas töötajat tuleb hoiatada samasuguse rikkumise eest või mitte. Kohtud on erinevates asjades jõudnud nii järeldusele, et hoiatus ei pea olema samalaadse rikkumise eest, näiteks Harju Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-6242, kui ka seisukohale, et varasem hoiatus peab olema samasuguse rikkumise eest, näiteks Harju Maakohus tsiviilasjas nr 2-11-2480.

Kaheldav on Viru Maakohtu tsiviilasja nr 2-12-5012 otsuses väljendatud seisukoht, et hoiatusena on käsitatav ametijuhendi tutvustamine ja töökorralduste andmine. Samuti on küsitav Tartu Ringkonnakohtu järeldus tsiviilasjas nr 2-11-16503 tehtud otsuses, mille kohaselt juhul, kui pooled leppisid töölepingus kokku, et mingi rikkumine on töösuhte lõpetamise aluseks ka juhul, kui töötajat ei ole eelnevalt karistatud, ei pea töötajat eelnevalt hoiatama.

Töövaidluskomisjonides ja kohtutes puudub ühtne praktika ja arusaam, kas eelnev hoiatus peab olema samaliigiliste rikkumise eest, mille alusel töösuhe üles öeldakse, või piisab üksnes hoiatamise faktist ning oluline on üksnes mitmekordne rikkumine. Töövaidluskomisjonid on mitmetes otsustes leidnud, et järgnev rikkumine, mille korral tööandja võib töölepingu üles öelda, peab olema samaliigilise rikkumise eest, mille eest töötajat hoiatati. Samas esineb ka otsuseid, milles töövaidluskomisjonid on leidnud, et rikkumine ei pea olema samaliigiline ning oluline on töökohustuste rikkumise korduvus üleüldiselt, näiteks Tööinspektsiooni Lääne Inspektsiooni töövaidluskomisjoni poolt 2011. aastal töövaidlusasjas nr 4.3-2/1867 ning Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni poolt 2012. aastal töövaidlusasjas nr 4.4-2/422 tehtud otsustes.

Fookusgrupis leiti, et hoiatus ei pea olema tehtud samaliigilise rikkumise eest ning vaidluse lahendamisel tuleb lähtuda konkreetsest juhtumist ning analüüsida, kas hoiatus omas tähendust või mitte. Fookusgrupis leiti, et hoiatus on hoiatus ning erinevate järjestikuste rikkumiste korral on selge, et töötaja ei ole olnud hoolas. Samas toodi fookusgrupis välja, et on juhtumeid, mille puhul võib ka öelda, et eelnev hoiatus ei ole piisav. Fookusgrupis selgitati, et võib esineda kohustuste rikkumisi, mille järgimise vajalikkusest töötaja ei olnud teadlik.

Hoiatamiskohustusest kõrvalekaldumine

Töövaidlusorganites puudub ühtne praktika, millal võib hoiatamiskohustusest kõrvale kalduda, st TLS § 88 lg-te 1 ja 3 sõnastuse tõlgendamises. Pole üheselt selge, mis eesmärgil on teatud ülesütlemisaluste kohaldamisel sätestatud hoiatamise kohustus (vt p-d 3 ja 4, lg 3 esimene lause), kui sellest võib TLS § 88 lg 3 teise lause alusel kõrvale kalduda.

Kuigi tavaliselt hindavad kohtud rikkumise raskust, esineb ka vaidlusi, kus kohus on leidnud, et ainuüksi rikkumise liik välistab hoiatamise kohustuse. Harju Maakohus on otsuses tsiviilasjas nr 2-10-29884 leidnud, et töölepingu ülesütlemisele usalduse kaotuse tõttu ei pea hoiatust eelnema. Selliseks järelduseks annab võimaluse TLS § 88 lg 1 p-de 5 ja 6 ning lg 3 sõnastus. Samas TLS § 88 lg 3 mõtte ning samuti tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtte kohaselt tuleks hoiatuse tegemise vajaduse tuvastamisel siiski hinnata rikkumise raskust, nagu kohtud üldjuhul ka teevad.

Mõnel juhul on kohus vabastanud tööandja hoiatamiskohustusest, kuigi ülesütlemise koosseis näeb ette kohustuse töötajat eelnevalt hoiatada. Näiteks on Viru Maakohus tsiviilasjas nr 2-11-1351 ja Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-11-16503 leidnud, et jooebeseisundis tööl viibimine on selline raske rikkumine, mille puhul ei ole töötajat vaja hoiatada. TLS § 88 lg 1 p 4 järgi võib tööandja öelda töölepingu erakorraliselt üles, kui töötaja on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl jooebeseisundis. TLS § 88 lg-s 3 sätestatuga peaks olema kooskõlas hinnata, milliseid tagajärgi võib jooebeseisund kaasa tuua. Vähemalt ühel juhul lähtus kohus seejuures töö eripärast ja rikkumise võimalikest rasketest tagajärgedest. Näiteks märkis Viru Maakohus tsiviilasjas nr 2-11-1351, et suurõnnetuse ohuga ettevõtete nimekirja kantud ettevõttes jooebeseisundis töökohustuste täitmine võib põhjustada suure õnnetuse, looduskatastroofi ning reaalse ohu suure hulga inimeste elule ja tervisele.

Kuigi üldiseks suundumuseks on, et hoiatuse eelnev tegemine on vajalik, saab välja tuua, et töövaidluskomisjonid on sarnaselt kohtutega aktsepteerinud ka tööandjapoolset töölepingu ülesütlemist ilma eelneva hoiatuseta. Seejuures on töövaidluskomisjonid reeglina hinnanud, kas rikkumine, mille eest tööleping üles öeldi, on oluline või mitte. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on

2011. aastal töövaidlusasja nr 4.4-2/656 otsuses ühe mõjuva põhjusena välja toonud selle, et rikkumine on olnud reegel ning toimunud pikka aega. Töövaidluskomisjon rõhutas, et sellisel juhul ei saa töötaja oodata tööandjalt töölepingu lõpetamisele eelnevat hoiatamist. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon luges näiteks 2010. aastal töövaidlusasja nr 9.4-2/1903 otsuses piisavaks rikkumiseks ka töölt puudumise. Töövaidluskomisjon selgitas, et olukorras, kus tööandjal on töökohustuse täitmise suhtes oluline huvi, ei saa töötaja hea usu põhimõtte järgi kohustuste rikkumise erilise raskuse korral oodata tööandjalt töösuhte lõpetamise hoiatamist. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-02/509/09 leidnud, et TLS § 88 lg 3 kohaselt ei ole töötajat vaja enne töölepingu ülesütlemist eelnevalt hoiatada, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.

Hoiatamisega seonduvat on põhjalikult analüüsinud Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2011. aastal töövaidlusasjas nr 4.4-2/402 tehtud otsuses. Töövaidluskomisjon on välja toonud, et hinnangu andmisel on oluline arvestada, et mõjuv põhjus, mille puhul tööandja töötajat ei hoiata ja etteteatamistähtaega ei järgi, peab olemuselt olema eriti mõjus ning selle esinemisel ei saa tööandjalt heauskuse ja mõistlikkuse põhimõttele tuginedes kuidagi eeldada töösuhte jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni.

Fookusgrupis toodi välja, et TLS § 88 lg 3 sätestab, et kui asjaolusid arvestades ei saa hoiatamist eeldada, siis hoiatamist ei toimu. Seega igasuguste rikkumiste puhul võib teatud olukordades hoiatamata jätta. Näitena toodi fookusgrupis, et usaldust ei pruugi iga kord olla võimalik taastada ning leiti, et sellisel juhul ei ole vaja hoiatada ning töösuhte võib lõpetada.

Mõistlik aeg töölepingu ülesütlemiseks

TLS § 88 lg 4 järgi võib tööandja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Vaidluse korral hindab töövaidlusorgan, kas tööandja ütles töölepingu üles mõistliku aja jooksul. Samasuguse regulatsiooni näeb ette VÕS § 196 lg 3. Vastavalt võlaõigusseaduse kommenteeritud väljaandele², on sätte eesmärgiks piirata ajaliselt ülesütlemisõiguse kasutamist ja sundida ülesütlevat poolt lepingu jätkamist kiiresti otsustama. Kuna seadus ei sätesta kriteeriume, mille alusel aja mõistlikkust hinnata, sõltub see konkreetse vaidluse asjaoludest ja kohtuniku siseveendumusest.

Praeguseks ei ole välja kujunenud ajalist piiri, millest alates saab lugeda ülesütlemise tehtuks mõistliku aja jooksul. Harju Maakohus on tsiviilasjas nr 2-10-6242 tehtud otsuses, mille asjaolude kohaselt ütles tööandja töölepingu üles 26 päeva pärast väidetavat rikkumist, leidnud, et tööleping öeldi üles mõistliku aja jooksul pärast väidetava rikkumise toimepanemist. Näiteks leidsid Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-13693 ja Tartu Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-4508, et ülesütlemise mõistlikus ajaks ei ole 3,5 või 4 kuud pärast rikkumise toimepanemist. Korduvate rikkumiste korral on näiteks Tartu Maakohus tsiviilasjas nr 2-11-8369 pidanud võimalikuks tugineda ka *ca* poole aasta tagustele rikkumistele. Huvitav on Harju Maakohtu tsiviilasjas nr 2-10-29884 väljendatud seisukoht, et kuna töötaja jaoks on soodsam, et töölepingut ei lõpetata kohe pärast rikkumist, ei ole tööandja kahjustanud töötaja õigusi sellega, et ei öelnud töölepingut üles viivitamatult. Maakohus ei täpsustanud, miks ta leiab, et töötaja huvides on töölepingu ülesütlemise edasilükkamine. Seega ei ole TLS § 88 lg 4 eesmärk alati mõistetat.

² P. Varul jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, 2006, lk 661.

Ka töövaidluskomisjoni otsustes viidatakse TLS § 88 lg-le 4. Näiteks on seda teinud Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2010. aasta töövaidlusasja nr 9.4-2/179-10 otsuses ja Lääne Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2011. aasta töövaidlusasja nr 4.3-2/586 otsuses. Viimatinimetatud otsuses leidis töövaidluskomisjon, et TLS § 88 lg-ga 4 ei ole kooskõlas ülesõtlemine, mis leiab aset ligi 8 kuud pärast ülesõttlemisalusest teadasaamist.

Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon selgitas 2010. aastal töövaidlusasja nr 9.1-2/725-2010 otsuses, et VÕS § 196 lg 3 alusel võib ülesõttlemiseks õigustatud isik lepingu üles õelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta sai teada ülesõttlemise aluseks olnud asjaoludest. Seda põhjusel, et juhul, kui lepingut mõistliku aja jooksul ei lõpetata, võib lepingut rikkunud pool eeldada, et ülesõttlemisõigust omanud pool on rikkumisega nõustunud ning kohustuste täitmine jätkub ja rikkunud poolel on võimalik edaspidiselt käitumist vastavalt kohandada. Töövaidluskomisjon viitas, et sarnane säte, tulenevalt TLS § 87 üldnormist, on ettenähtud ka TLS § 88 lg-s 4. Töövaidluskomisjon tõi välja, et VÕS § 196 lg-s 2 ettenähtud mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks teenib tööõiguses hoiatuse andmise eesmärki. VÕS kohaselt tuleb lepingu ülesõttlemiseks lepingulise kohustuse rikkumise tõttu anda esmalt mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks, mille tulemusteta möödumisel tekib ülesõttlemiseks õigustatud isikul õigus leping lõpetada. Töövaidluskomisjon selgitas, et mõistlikku tähtaega ei pea andma, kui tegemist on olulise rikkumisega VÕS § 116 lg2 p-de 2-4 mõttes, milleks on kohustuse rikkumine, mille täpne täitmine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsivuse eelduseks lepingu täitmise vastu (p 2), kohustuse rikkumine tahtlikult või raske hooletuse tõttu (p 3) ning kohustuse rikkumine, mis annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidiselt (p 4). Ka fookusgrupis toodi välja, et mõiste „mõistlik aeg“ tuleneb VÕS-st. Fookusgrupis osalenud leidsid, et see, mis on teatud olukorras mõistlik, oleneb konkreetse juhtumi asjaoludest ning seetõttu ei ole võimalik perioodi „mõistlik aeg“ maksimaalset pikkust üheselt seaduses määratleda. Leiti, et raske on universaalselt tähtaega määratleda, sest see oleneb rikkumisest ja asjaoludest ning iga juhtumi korral tuleb hinnata, milline on mõistlik aeg. Fookusgrupis osalejad olid arvamusel, et töövaidluskomisjonid ja kohtud peavad otsuses välja tooma ja põhjendama, miks peetakse või ei peeta ajaperioodi mõistlikuks.

4.2. Töölepingu erakorraline ülesõttlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel

TLS § 89 annab tööandjale õiguse õelda tööleping töötajaga üles majanduslikel põhjustel. Nimelt sätestab TLS § 89 lg 1, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles õelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine).

Analüüsitud kohtuotsustest 13 lahendas kohus töötaja nõuet töölepingu TLS § 89 alusel tehtud ülesõttlemise vaidlustamiseks. Kahel juhul, näiteks Tartu Ringkonnakohtus tsiviilasja nr 2-10-21374 raames, vaidlustati ülesõttlemine põhjusel, et tööandja rikkus TLS § 93 lg-st 1 tulenevat keeldu tööleping lapsehoolduspuhkusele oleva töötajaga üles õelda. Mõlemal juhul tuvastas kohus ülesõttlemise tühisuse. Kohtud leidsid, et tegemist on ülesõttlemise keeluga, mille rikkumine toob kaasa ülesõttlemise tühisuse. Seejuures on kohus ühes asjas märkinud, et tööandja tegevuse lõppemiseks ei saa pidada ühe kaupluse sulgemist olukorras, kus on teisi kauplusi.

Kahel juhul, näiteks Tartu Ringkonnakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-10-15098, on töötajad tuginenud TLS § 89 lg 5 rikkumisele. TLS § 89 lg 5 kohaselt on töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel ja tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu, tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last. Kohtud on seisukohal, et võrrelda tuleb sarnastel töökohtadel töötajaid. Olukorras, kus sarnastel töökohtadel töötajaid ei ole, võib TLS § 89 lg-s 5 nimetatud töötaja koondada. Kui leidub sarnastel töökohtadel töötajaid ning nad ei ole TLS § 89 lg 5 järgi eelistatud, siis ei või tööandja eelistatud töötajat koondada.

Valdavalt on koondamise vaidlustes tuvastatud tööandjapoolsed rikkumised erikaitset omavate isikute suhtes, kuna tööle ei ole jäetud isikuid, kes oleksid selleks TLS kohaselt õigustatud. Samas on töövaidluskomisjonid tuvastanud ka olukordi, kus erikaitset omavate isikute koondamine on olnud õiguspärane, kuna töö lõppes kõigi jaoks või peeti läbirääkimisi töötajate esindajatega erikaitsega seotud isikute (näiteks töötajate esindajad, töökeskkonna volinikud) koondamise osas. Töövaidluskomisjonid on üheselt leidnud, et piirang on sätestatud üksnes väikelast kasvatavatele vanematele ning seejuures ei oma tähtsust see, millised on väikelast kasvatava vanema tööalased näitajad. Viimati nimetatud seisukohale jõudis näiteks Tööinspektsiooni Lõuna inspektsiooni töövaidluskomisjon 2011.a. töövaidlusasjas nr 4.2-2/1320-11, tuues välja, et tööandja saab valida koondatava töötajate hulgast, kes ei kasvata alla kolmeaastast last ning TLS § 89 lg 5 ei sätesta töölejäamise eelistamise alusena paremaid tööalased näitajad.

Koondamissituatsiooni hindamine

Koondamine toimub TLS § 89 lg 1 kohaselt siis, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul. TLS § 89 lg 2 sätestab koondamise situatsioonina täiendavad juhtumid, milleks on tööandja tegevuse lõppemine ning tööandja pankroti väljakuulutamine või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

Üldiselt on kohtud leidnud, et tööandja peab tõendama koondamissituatsiooni tegelikku olemasolu. Koondamissituatsiooni olemasolu hindamisel on üheks oluliseks kriteeriumiks olnud tööandja poolt uute töötajate palkamine. Kui tööandja võttis pärast koondamist uusi töötajaid tööle või on isegi uut töötajat üksnes otsinud, siis leidsid kohtud, et koondamissituatsiooni ei ole ja ülesütlemine on tühine. Näitena saab tuua Harju Maakohtu otsuse tsiviilasjas nr 2-11-36033 ning Tallinna Ringkonnakohtu otsuse tsiviilasjas nr 2-10-1570.

Samas saab välja tuua, et töövaidluskomisjonid on üheselt leidnud, et tööandjal on õigus otsustada, kuidas ta oma tööd korraldab. Kui tööandjal esineb majanduslikus mõttes koondamise vajadus (töömahu vähenemisel või töö ümberkorraldamisel), siis tööandja võib ja peabki töö vähenemisel tegema majanduslikust olukorrast lähtuvalt ümberkorraldusi, sh vajadusel osade töötajatega töölepingud lõpetama. Kui tööandja leiab, et olemasolev töömaht on teostatav väiksema arvu töötajatega, on tööandjal õigus läbi viia koondamine, järgides sealjuures seadusega sätestatud piiranguid ja nõudeid. Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2011. aastal töövaidlusasja nr 4.1-2/2613 otsuses ning 2012. aastal töövaidlusasja nr 4.1-2/57 otsuse viidanud, et töövaidluskomisjoni kontroll

seisneb selles, et hinnata, kas esines töölepingu ülesütlemisel alus (koondamissituatsioon) ning kas tööandja järgis töölepingu ülesütlemisel seadust.

Tööinspektsiooni Lääne Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2012. aastal töövaidlusasja nr 4.3-2/2746 otsuses märkinud, et vastavalt TLS § 92 lg 1 p-le 5 ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga. Antud juhul ei tõendanud tööandja, et töötaja töö lõppes või töös tehti olulisi ümberkorraldusi, mis tõid kaasa töö vähenemise. Sisuliselt pidi töötaja jätkama töökohustuste täitmist olemasolevate ametijuhendite alusel, kuid poole lühema tööajaga. Tööaja lühendamisega oleks vähenenud ka töötaja töötasu proportsionaalselt tööaja lühenedamisega. Tööandja ütlustest selgus üheselt, et koondamise tegelik põhjus oli rahaliste vahendite nappus, mis tõi kaasa vajaduse vaadata ümber töötajate koosseisud ning töötajate tööaeg. Kokkuvõtte võimalust nägi tööandja töötaja töölepingu muutmises, viies ta täistööajalt tööle osalise tööajaga. Antud otsuses, sarnaselt Tööinspektsiooni Lõuna Inspektsiooni töövaidluskomisjonile 2012. aastal töövaidlusasjas nr 4.2-2/1244, viitas töövaidluskomisjon Riigikohtu otsusele tsiviilasjas nr 3-2-1-7-11, milles märgiti, et töötajat saab koondada üksnes töö lõppemise korral. Kui töö ei lõpe, kuid tööandja soovib, et töötaja teeks sama töö ära väiksema palga eest, ei ole tegemist koondamissituatsiooniga ning töölepingu lõpetamine on ebaseaduslik. Töövaidluskomisjon leidis, et antud juhul oli tööandja eesmärk põhimõtteliselt sarnane viidatud Riigikohtu lahendis tooduga. Tööandja soovis, et töötaja jätkaks endiste töökohustuste täitmist, aga väiksema tasu eest. Lahendusena pakkus tööandja välja tööaja lühendamise proportsionaalselt kavandatavale töötasu vähendamisele. Kuna antud juhul ei tõendanud tööandja, et avaldaja tegelik töömaht oleks oluliselt vähenenud või töö oleks lõppenud, puudus koondamissituatsioon. Asjaolu, et töötaja ei olnud nõus tööaja vähendamise ja sellest tuleneva töötasu vähendamise, ei saa olla koondamise aluseks. Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2012. aastal töövaidlusasjas nr 4.3-2/40/2012 jõudnud järeldusele, et ainuüksi töötasu vähendamine ei ole koondamiseks piisav alus. Lisaks töötasu vähendamisele peab vähenema ka töömaht.

Tööinspektsiooni Lõuna Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2012. aastal töövaidlusasjades nr 4.2-2/2782 ja nr 4.2-2/1244 tehtud otsustes välja toonud, et töövaidluskomisjoni pädevusse kuulub hinnangu andmine, kas tööandja on koondamiseks ettenähtud tingimustest kinni pidanud, mitte hinnangu andmine töö ümberkorraldamise vajalikkusele. Töövaidlusasjas nr 4.2-2/2782 kinnitas tööandja esindaja, et tööde ümberkorraldamise tõttu tekkis vajadus vähendada pingitööliste arvulist koosseisu. Töötajate seas on tehtud valik objektiivsetest tööalastest näitajatest lähtuvalt, millise arvamusel on nõustunud ka usaldusisik. Neile asjaoludele tuginedes leidis töövaidluskomisjon, et töölepingu ülesütlemine TLS § 89 lg 1 alusel on õiguspärane, kuna ülesütlemine on seotud tööandja majanduslikest asjaoludest tingitud töö ümberkorraldamise põhjustega. Koondatava ringi valiku tegemise õigus on tööandja õigus.

Ka Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon tõi 2011. aastal töövaidlusasja nr 4.4-2/2512 otsuses välja, et seoses uue TLS-ga ja selle § 43 lg 6 alusel vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega nr 113 ei laienunud töötajale kui hoolekandeesutuse sotsiaalpedagoogile alates uues TLS-i jõustumisest soodustus lühendatud täistööajaga töötamiseks. Töövaidluskomisjon leidis, et tehes töötajale ettepaneku muuta töölepingu tingimust tööaja pikkuse osas ning viia see vastavusse seadusega ja saades töötajalt seisukoha sellest keeldumiseks, tekkis olukord, kus töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel ei olnud enam võimalik, mis on ka kehtiva seaduse mõttes üks koondamise eeldusi. Ka suurenenud töömahu täitmine sama töötajate arvuga, suurendades tööaja pikkust, oli töövaidluskomisjoni hinnangul hinnatav töö ümberkorraldamisena. Töövaidluskomisjon oli antud juhul arvamisel, et kuigi Riigikohus on oma

otsuses nr 3-2-1-7-11 asunud seisukohale, et töötaja keeldumine töölepingus kokkulepitud tingimuste (sh palgatingimuste) muutmisest ei ole käsitatav koondamissituatsioonina, mis annab aluse töölepingu lõpetamiseks, ei ole Riigikohus töövaidluskomisjoni hinnangul väljendanud oma seisukohta situatsiooni osas, kus kokkulepe töötaja kestuse osas, mis tulenes Vabariigi Valitsuse määrusest, peaks olema jätkuvalt siduv selle soodustingimuse äralangemisel. Antud töövaidlusasjas ei nõustunud töövaidluskomisjon ka töötaja viitega väidetavale TLS § 92 lg 1 p 5 rikkumisele, kuna töötaja sõlmis töölepingu töötamiseks lühendatud täistööajaga ja pikendatud puhkusega seadusest tuleneva õigusega, mitte aga töötamiseks osalise tööajaga. Eeltoodud põhjendustel leidis töövaidluskomisjon, et tööleping töötajaga õeldi erakorraliselt üles TLS § 89 lg 1 alusel seaduse nõuetele vastavalt.

Teise töö pakkumise kohustus TLS § 89 lg 3

TLS § 89 lg 3 sätestab, et enne töölepingu erakorralist ülesütlemist majanduslikel põhjustel peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Teist tööd ei ole töötajale koondamise korral vaja pakkuda juhul, kui tööleping lõpetatakse erakorraliselt tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. Tööandja peab vajaduse korral korraldama töötaja täiendusõppe või muutma töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

Teise töö pakkumise kohustuse osas töid kohtud, näiteks Tartu Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-63878 ning Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-4134, välja, et tööd saab pakkuda üksnes samas piirkonnas, kus oli töötaja töökoht. Täiendusõppe võimaldamise osas TLS § 89 lg 3 alusel on kohtud, näiteks Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjades nr 2-10-37058 ja nr 2-10-4134 arvamusel, et tööandja otsustab, kas see põhjustab talle ebaproportsionaalseid kulusid.

Seoses TLS §-ga 89 ilmnes töövaidluskomisjonide otsuste analüüsist, et praktikas tekitab probleeme küsimus, mil määral peab töövaidluskomisjon tuvastama, kas tööandjal on töötajale teist tööd pakkuda või mitte. Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2011. aastal töövaidlusasja nr 4.1-2/2613 otsuses ning 2012. aastal töövaidlusasja nr 4.1-2/57 otsuses selgitanud, et sarnaselt töölepingu erakorralise ülesütlemisega töötajast tuleneval põhjusel saab tööandja koondamissituatsioonis teise töö pakkumise kohustuse puhul ise hinnata, kas tal on teist tööd pakkuda või mitte (vt ka analüüsi eespool). Seevastu Tööinspektsiooni Lõuna Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2011. aastal töövaidlusasja nr 4.2-2/2219 otsuses leidnud, et tööandja peab töötajale pakkuma igasugust teist töökohta, mida tal pakkuda on ja mille tegemiseks töötaja võimeline on. Viidatud on seejuures Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-103-06, mille kohaselt tööandjal tuleb välja selgitada, kas tal on võimalik pakkuda koondatavale muud tööd. Riigikohus asus antud lahendis seisukohale, et tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd ei saa piirduda vaid kitsalt töötajale erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõpetamist, tuleb Riigikohtu arvates tööandjal kaaluda ka võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida ta on võimeline tegema. Seda seisukohta on Riigikohus korranud ka tsiviilasjas nr 3-2-1-152-11 tehtud otsuses. Lisaks leidis Riigikohus selles asjas, et tööandjal on õigus otsustada, kas ta täidab olemasolevad vabad ametikohad, ning kaaluda, kas töötajale täiendusõppe korraldamine on mõistlik.

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine TLS § 89 lg 4

Vastavalt TLS § 89 lg-le 4 peab tööandja töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet. Kohtud on seda nõuet erinevalt tõlgendanud. Mõningatel juhtudel, näiteks Tartu Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-63878 ning Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-4134, on leitud, et tööandja peab tõendamaks, et ta ei ole võrdse kohtlemise põhimõtet rikkunud, tõendama, et ta koondas halvemate töötulemustega töötaja ning otsustusruum on tööandjal üksnes sarnaste töötulemuste puhul. Tegemist on lähenemisega, mis tundub tulenevat vana TLS § 99 lg 2 kohaldamise harjumusest, kus koondamisel tuli eelistada paremate tööalaste näitajatega töötajaid. On küsitav, kas niisugune lähenemine on kehtiva TLS § 89 lg 4 mõttega kooskõlas.

Samas on lahendeid, sh Riigikohtu otsus 3-2-1-152-11, milles kohtud on leidnud, et tööandjal on töölepingu ülesütlemisel pärast TLS § 89 lg-s 5 nimetatud isikute väljaarvamist otsustusruum ning lähtuma ei pea üksnes töötulemustest. Asjas nr 3-2-1-152-11 selgitas Riigikohus, et erinevalt enne 1. juulit 2009 kehtinud TLS §-st 99 ei näe praegu kehtiv TLS § 89 ette, et koondamise korral tuleb eelistada töötajaid, kellel on paremad tööalased näitajad, ning et võrdsete tööalaste näitajate korral eelistatakse töötajaid, kel on kutsehaigus või töövigastus või pikem tööstaaž või kellel on ülalpeetavaid või kes õpivad eriharidust andvas õppeasutuses. Alates 1. juulist 2009 kehtiv TLS § 89 ei sätesta töötajate võrdlemise kriteeriume. Seetõttu on tööandjal pärast TLS § 89 lg-s 5 nimetatud eelisõigusega isikute väljaselgitamist õigus vabalt valida, kellega töötajatest ta töölepingu üles ütleb ja kellega mitte. Riigikohus märkis, et TLS § 89 lg 5 annab tööandjale võimaluse lähtuda töötajate valikul lisaks töötaja tööoskustele ka muudest asjaoludest, sh suhtlemisoskusest ja isikuomadustest, kuid tööandja valikuõigust piirab TLS § 89 lg 4 järgi võrdse kohtlemise põhimõte. Olukorras, kus töötaja väidab, et toimunud on võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumine, peab töötaja tuginedes võrdse kohtlemise seadusele (VõrdKS) § 1 lg-le 1 ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele (SoVS) § 1 lg-le 1 välja tooma asjaolud, millest see nähtub. Viimati kirjeldatud lähenemist saab pidada seaduse mõttega kooskõlas olevaks.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et kohtud on üldiselt, hinnates töölepingu ülesütleamise kehtivust koondamise korral, kohaldanud seadust ühetaoliselt. Samuti ei ole kohtute tõlgendused üldiselt seaduse mõttega vastuolus. Teatud probleeme tekitab siiski TLS § 89 lg 4 kohaldamine, kus kohtute lahendid on mõneti erinevad. Mõnikord on kohtud sisustanud tööandja kohustust järgida koondamisel võrdse kohtlemise põhimõtet sarnaselt varem kehtinud TLS-st tulenenud kohustusega eelistada neid, kellel on paremad tööalased näitajad. Selline lähenemine on küsitav. Kuivõrd Riigikohus on antud küsimust oma otsuses käsitletud, siis edaspidine kohtupraktika selles osas eelduslikult ühtlustub.

Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon selgitas 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.1-2/74-2010, et seaduse kohaselt peab tööandja järgima võrdse kohtlemise põhimõtet. Antud töövaidlusasjas tuli koondada kolm kohta, millega kaasnes realselt ühe töötaja koondamine. Töövaidluskomisjon tõi välja, et tööandja võrdles tööalaseid näitajaid, suhtumist ja võimekust. Tööandja korraldas töö ümber ning jaotas avaldaja töö teiste töötajate vahel. Kuna tööandja tegi võrdluse kõigi sarnase tööülesannete ja kategooria töötajate vahel, leidis töövaidluskomisjon, et tööandja on täitnud võrdse kohtlemise printsiibi eesmärgi. Komisjon selgitas tööandjale, et soovitatav on koondamise reeglid määrata kindlaks näiteks töösisekorraeeskirjades või leppida need kokku kollektiivlepingus. Töövaidluskomisjon oli arvamisel, et selgete ja ettemääratud koondamise reeglite olemasolu aitab kaasa koondamise läbipaistvale korraldusele ning maandada kollektiivis tekkivaid pingeid. Eeltoodu alusel leidis töövaidluskomisjon, et töölepingu ülesütlemine on seaduslik.

4.3. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt

Käesolevas alajaotuses on käsitletud nii tööandjate kui töötajate nõudeid seoses töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemisega TLS § 91 alusel. TLS § 91 lg 1 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. Vastavalt TLS § 91 lg-le 2 võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel; tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega; töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele. TLS § 91 lg 3 reguleerib, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja terviseseisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd.

Üldjuhul on tööandjad esitanud nõuded töötajapoolse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks § 91 alusel ning töötajad nõuded TLS § 100 lg 4 järgse hüvitise saamiseks. Mõnel juhul piirdus töötaja nõue üksnes ülesütlemise kehtivuse tuvastamise nõudega. Enamasti kaasnes töötaja nõudega ka saamata jäänud töötasu ja/või muude tööandja rahaliste kohustuste (nt puhkusetasu) maksmise nõue. Analüüsitud kohtuotsustes oli valdavaks põhjuseks, miks töötajad töölepingu TLS § 91 alusel üles ütlesid, töötasu maksmisega viivitamine või töötasu maksmata jätmine. Ka töövaidluskomisjonides on olnud arvukalt vaidlusi, mis on seotud TLS §-ga 91. Nimetatud TLS paragrahviga seotud vaidlusi on esinenud palju nii 2010., 2011. kui ka 2012. aastal. Töötajate poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise peamiseks põhjusteks töövaidluskomisjoni pöördumisel on olnud kas töötasu maksmisega viivitamine või selle mittemaksmine, näiteks Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni 2010. aasta töövaidlusajaks nr nr. 9.4-02/81/10. TLS § 91 alusel on töötajad töölepingu üles öelnud ka juhtudel, kus tööandja ei ole taganud töökohal sobilikke töötingimusi, mis ei ohustaks töötaja elu, tervist ega head nime.

Oluline rikkumine

TLS § 91 alusel töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel on olulisel kohal olnud hinnangu andmine küsimusele, kas rikkumine, mida töötaja tööandjale ette heidab, oli oluline. Analüüsitulemused viitavad, et kohtupraktika töölepingu ülesütlemisel TLS § 91 alusel õigustavate põhjuste osas on ühetaoline ning seaduse mõttega kooskõlas olev. Üldjuhul on kohtud töötasu maksmise kohustuse rikkumist pidanud oluliseks rikkumiseks, mis õigustab töölepingu erakorralist ülesütlemist. Üksnes Harju Maakohus leidis tsiviilasjas nr 2-10-55075, et töötasu maksmisega hilinemine ei ole mõjuv põhjus töölepingu ülesütlemiseks. Seda seetõttu, et hilinemine oli lühiajaline – töötasu maksti osaliselt ühepäevase hilinemisega ning osaliselt kaheksapäevase hilinemisega.

Kolmes kohtuotsuses tuginesid töötajad TLS § 91 lg 2 p-le 1, leides, et tööandja on neid ebaväärikalt kohelnud. Tartu Maakohus rahaldas tsiviilasjas nr 2-10-51918 töötaja eelnevalt mainitud nõude, pidades ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks seda, et tööandja oli töötajat sõimanud ning ebaväärikalt kohelnud. Tsiviilasjas nr 2-10-3081 ei tuvastanud Tartu Maakohus küll tööandjapoolset rikkumist, kuid leidis, et tööandja ja töötaja vahel oli konflikt, mis õigustas lepingu ülesütlemist TLS § 91 lg 1 järgi, kuna sellise töösuhte jätkamist ei saa eeldada. Tsiviilasjas nr 2-10-28299 leidis Tartu Maakohus, et tõese informatsiooni avaldamine ei ole töötaja ebaväärikas kohtlemine.

Ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks luges Tartu Maakohus tsiviilasjas nr 2-11-25983 seda, et tööandjast korteriühistu üldkoosolekul tööandja ei kindlustanud töötajat tööga. Harju Maakohus pidas tsiviilasjas nr 2-10-45483 ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks seda, et tööandja ei andnud töötajale pärast lapsehoolduspuhkuse lõppu tööd. Mõjuvaks põhjuseks töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks ei lugenud Harju Maakohus tsiviilasjas nr 2-11-17670 töötaja elukohavahetust. Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsuses 4.4-2/950/2012 ütles töötaja töölepingu erakorraliselt üles seetõttu, et töökohal esines vägivalda kaastöötajate vahel ja tööandja tolereeris seda. Töövaidluskomisjon leidis, et vägivalda esinemine töökohal on tõendatud ja seega on töötaja töölepingu ülesütlemine põhjendatud. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon leidis 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/376-10, et TLS § 28 lg 2 p 1 kohaselt on tööandja eelkõige kohustatud kindlustama töötajat kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi. Töövaidluskomisjon tõi välja, et antud töövaidlusasjas soovis töötaja asuda peale lapsehoolduspuhkust tööle, kuid ei saanud seda teha, kuna tööandja vältis kontakte töötajaga. Töövaidluskomisjon selgitas, et töölepingu ülesütlemisavaldus TLS § 91 alusel oli esitatud põhjendatult ning antud avaldus, mida tööandja, tulenevalt TLS §-st 105, ei vaidlustanud, kuulus rahuldamisele.

Tööinspektsiooni kõikide inspektsioonide töövaidluskomisjonide puhul on esinenud otsuseid, milles ülesütlemise põhjuseks on olnud töötasuga seonduv. Puudub ühtne praktika, kui pikalt võib töötasu maksmisega viivitada, ilma et töötajal oleks õigus tööleping üles öelda. Praktikast on näiteid, kus on leitud, et töölepingu ülesütlemisõiguse tekkimiseks piisab juba paaripäealisest viivitusest ning teisel juhul on leitud, et töötasu maksmisega viivitamine peab olema paar kuud. Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsuses 4.4-2/16/2012 on töövaidluskomisjon leidnud, et mõnepäevane tasu maksmisega hilinemine ei ole oluline rikkumine, kui varasemalt on tasu välja makstud ka mõned päevad enne töötasu maksmise kuupäeva saabumist.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon leidis 2010. aastal töövaidlusasjades nr 9.4-2/1848-10 ja nr 9.4-2/1266-10, et VÕS § 196 lg 1 kohaselt võib kehtivale töölepingule, sh töölepingu üles öelda mõjuval põhjusel, olulise lepingurikkumise tõttu. VÕS § 116 lg 2 alusel on olulise lepingurikkumisega tegemist, kui kohustuse rikkumise tõttu jääb kahjustatud lepingupool olulisel määral ilma sellest, mida ta õigustatult lepingust lootis, kohustust rikuti tahtlikult või raske hooletuse tõttu ning kohustuse rikkumine annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustust ka edaspidi. Töövaidluskomisjon leidis, et tööandja on oma kohustused töötaja ees täitnud: töötasu kanti üle töötasu maksmiseks ettenähtud kuul, tööandja ei viivitanud töötasu maksmisega oluliselt ja sellest tulenevalt ei tekkinud töötajal õiguslikku alust esitada avaldus töölepingu ülesütlemiseks TLS § 91 lg 2 p 2 alusel tööandjapoolsele lepingutingimuste olulise rikkumise tõttu. Töövaidluskomisjon on niisugusele järeldusele jõudnud hoolimata faktist, et töötaja soovis töölepingut üles öelda, kuna tööandja oli oluliselt viivitanud töötasu ülekandmisega kahel järjestikusel kuul ning sellel olid töötaja jaoks olulised ja ebameeldivad tagajärjed, sest töötaja ei saanud oma lepinguga võetud kohustusi täita seoses töötasu hilinemisega.

Tööinspektsiooni Lääne Inspektsiooni töövaidluskomisjon leidis 2010. aastal töövaidlusasjas nr 1693, 1734/9.3-2, et töötaja pangakonto väljavõttest nähtuvalt tegi tööandja pika aja jooksul töötajale töötasu ülekandeid osade kaupa. Töötasu osade kaupa maksmine ei olnud töölepingus kokku lepitud, seetõttu leidis töövaidluskomisjon, et tööandja on oluliselt rikkunud töölepingu tingimusi ning töötajal oli õigus öelda tööleping üles TLS § 91 lg 2 p 2 alusel.

Seevastu Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon selgitas 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-02/1965/10, et vastavalt TLS § 33 lg-le 1 on tööandja kohustatud maksma töötajale töötasu üks kord kuus. Töövaidluskomisjon rõhutas, et pooled võivad seejuures kokku leppida lühemas tähtajas ning töötasu maksmisel harvem kui kord kuus võib olla tegemist olulise lepingurikkumisega. Töövaidluskomisjon selgitas, et asjas puudub vaidlus selles, et tööandja maksis töötajale töötasu välja igas kuus. Töövaidluskomisjon tõi välja, et tööandja leidis põhjendatult, et kuna töötaja ei olnud varem töötasude maksmise küsimuses tema poole pöördunud, oli põhjust eeldada, et töötaja ei käsitlenud viivitusi olulise, töötamist takistava rikkumisena. Töövaidluskomisjon viitas, et vastavalt TLS § 91 lg-le 1 võib aga töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda juhul, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. Töötasude maksmise ühekuulist tähtaega tööandja ei rikkunud. Töövaidluskomisjon selgitas, et VÕS § 196 lg 2 sätestab, et kui lepingu ülesütlemiseks mõjuv põhjus seisneb selles, et teine lepingupool rikub lepingulist kohustust, võib lepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist. Töövaidluskomisjon oli arvamusel, et töötaja ei tõendanud tööandja hoiatamist ega ka seda, mis põhjusel töötasude väljamaksmise korrast mittekiinnipidamine töösuhte jätkamise võimatuks tegi. Töövaidluskomisjon rõhutas, et kuna nii VÕS § 196 lg-st 3 tulenevalt kui ka TLS § 91 lg 4 alusel võib töötaja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama, oli mais 2010. aastal töölepingu ülesütlemisel 2009. aastal toimepandud rikkumistele tuginemine selle põhimõttega ilmses vastuolus. Töövaidluskomisjon leidis, et kui töötasude osade kaupa maksmine muutus töötaja jaoks töösuhte jätkumise mõttes tähenduslikuks, oleks olnud mõistlik sel põhjusel ülesütlemisest ette hoiatada. Töövaidluskomisjon viitas, et vastavalt TLS § 85 lg-le 3 eeldatakse, et töötaja ütles töölepingu üles korraliselt, kui ta ei tõenda, et ülesütlemine oli erakorraline. Töövaidluskomisjon oli arvamusel, et töötaja poolt oli tööandjale töölepingu erakorraline ülesütlemine vastuolus seaduse nõuetega ning tema tööleping tööandjaga tuleb lugeda korraliselt üles öelduks.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon tõi 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/2297-10 välja, et tööandja kohustus maksma töötasu üks kord kuus hiljemalt järgneva kuu 30-ndal kuupäeval. 18. juunil 2010 ei olnud laekunud töötajale tema töötasu 2010. aasta aprillikuu eest ning ülekanne teostati tööandja väidatel 21. juunil 2010. a ehk alles peale töötajalt töölepingu ülesütlemisavalduse saamist. Töövaidluskomisjon rõhutas, et istungil selgus, et tööandja maksis juba alates 2009. aasta suvest töötasu pidevalt hilinemisega. Nimetatud asjaolu tuli töövaidluskomisjoni hinnangul lugeda töölepingu tingimuse oluliseks rikkumiseks ning töötaja esitas töölepingu ülesütlemisavalduse seaduse nõuetele vastavalt. Töövaidluskomisjon selgitas, et kuigi Riigikohus on oma otsuses nr 3-2-1-114-09 kinnitanud, et mitte igasugune tööandjapoolne töölepingu tingimuste täitmata jätmine või mittenõuetekohane täitmine ei ole aluseks töötaja algatusel töölepingu lõpetamiseks, luges Riigikohus ka antud otsuses palgatingimusi töölepingus olulisteks töölepingu tingimusteks. Töövaidluskomisjon leidis, et eitamata tööandjal seoses üldise majandusliku olukorraga raskusi töötasude õigeaegse maksmisega, ei kasutanud tööandja võimalust asuda töötajatega läbirääkimistesse võimalike kompromisside saavutamiseks.

Mitmetel juhtudel on töövaidluskomisjonid jõudnud järeldusele, et tööandja on lepingujärgseid kohustusi rikkunud, kuid tegemist ei ole olulise rikkumisega, näiteks töötasu maksmisega viivitamine paar päeva, töötajate vaheliste konfliktide lahendamine, töötaja käitumine. Kui 2010. aastal lähtusid töövaidluskomisjonid oma otsuste tegemisel sageli Riigikohtu seisukohast, mille alusel töötasu maksmise kohustus on töölepingu oluline tingimus ning sellega viivitamine isegi paari päeva ulatuses annab töötajale õiguse töölepingu ühepoolset üles öelda, siis aastatel 2011–2012 on töövaidluskomisjonide positsioon selles osas muutunud – seisukoht on, et iga juhtumi puhul tuleb hinnata kohustuse rikkumise iseloomu ja

intensiivsust. Samas on Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2010. aastal töövaidlusasja nr 9.1-2/217 otsuses selgitanud, et üksnes töötasu maksmisega viivitamine ei ole alati mõjuvaks põhjuseks, kui tööandja aga kinnitab, et ei kavatsegi töötasu maksta, siis muutub töötasu maksmisega viivitamine oluliseks põhjuseks ning töötajal on õigus tööleping TLS § 91 lg 2 alusel üles öelda.

Fookusgrupis väljendati küll seisukohta, et töötasu maksmine võiks kõikidel töötajatel ühesuguse täpsusega toimuda, kuid leiti siiski, et seda, kas töötasu maksmisega on oluliselt viivitatud, tuleb otsustada igal konkreetsel juhul vastavalt asjaoludele. Fookusgrupis oldi arvamisel, et töötasu maksmisega viivitamise olulisus sõltub siiski töötajast – töötaja peab põhjendama, miks antud juhul on tema jaoks tegemist olulise töötasu maksmisega viivitamisega. Fookusgrupis rõhutati, et kahe töösuhte puhul võib täpselt samasugune faktiline kohustuse rikkumine anda kaks erineva õigusliku tähendusega lahendust. Fookusgrupis osalenute arvates ei ole vajalik ega võimalik üheselt ära määratleda perioodi maksimumpikkust, kuna sellisel juhul tekib oht, et tööandjad leiavad, et nad võivad tasu maksmisega viivitada.

Ühe lahendusena pakuti fookusgrupis välja, et tuleks lähtuda VÕS-i regulatsioonist ning sarnaselt VÕS §-le 114 anda kohustuse täitmiseks täiendav tähtaeg. Kui võlgnik teatab, et ta kohustust ei täida või kui ta ei ole täiendava tähtaja jooksul kohustust kohaselt täitnud, võib võlausaldaja pärast teate saamist või tähtaja möödumist kasutada muid õiguskaitsevahendeid, sealhulgas leping üles öelda. Fookusgrupis leiti, et kui töötaja on andnud töötasu maksmiseks täiendava tähtaja, kuid tööandja ei ole töötasu ära maksnud, siis on tegemist olulise rikkumisega. Samas oli ka arvamusi, et kuivõrd töötasu maksmise kohustus on tööandja põhikohustus, siis ei ole põhjendatud töötajale täiendava hoiatamiskohustuse panemine. Fookusgrupis väljendati seisukohta, et tuleks lähtuda põhimõttest, et kui töötaja on andnud täiendava tähtaja, kuid tööandja selle jooksul töötasu ära ei maksa, on igal juhul tegemist olulise rikkumisega ning kui töötaja tähtaega ei anna, siis hinnatakse vaidluse tekkimisel, kas tegemist on olulise rikkumisega.

4.4. Töölepingu ülesütlemine katseajal

TLS § 6 lg 1 järgi on katseaja eesmärgiks anda võimalus hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad töö tegemiseks nõutavale tasemele. Kui töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused ei ole vajalikul tasemel, on kummalgi poolel võimalik tööleping katseajal kooskõlas TLS §-dega 86 ja 96 üles öelda. TLS § 86 lg 1 ja TLS § 96 võimaldavad nii tööandjal kui ka töötajal töölepingu üles öelda katseaja jooksul vähemalt 15 kalendripäevase etteteatamistähtajaga. TLS § 86 lg 4 piirab tööandja õigust öelda tööleping üles põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.

Analüüsitud kohtuotsustest selgus, et kohtud seostavad katseaega eelkõige tööoskuste kindlaks tegemisega, töötaja isikuomaduste sobivust ei peeta oluliseks. Tallinna Ringkonnakohus on tsiviilasjas nr 2-10-22812 järeldanud, et katseaja eesmärgiks on selgitada välja, kas töötaja täidab ülesandeid nõuetekohaselt. Sarnaselt on Harju Maakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-11-56811 välja toodud, et katseajal töölepingu ülesütlemise eelduseks on töötajale tööalaste etteheidete tegemine. Lähtudes TLS § 6 lg 1 ja TLS § 86 lg 4 sõnastustest on Harju Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-9096 tehtud otsuses leidnud, et tööandja ei võinud töölepingut katseajal üles öelda põhjusel, et töötaja väidetavalt ründas tööandjat, sest see oleks vastuolus katseaja eesmärgiga. Kohtu selgituse kohaselt oli tööandjal õigus katseajal tööleping üles öelda põhjusel, et töötaja kogemused ja oskused ei vastanud töö tegemiseks vajalikele nõuetele. Samas viitas

kohus sellele, et töölepingu ülesütlemine on tühine, kuna tööandja ei tõendanud ülesütlemise aluseks olevaid asjaolusid. Sellest otsusest jääb arusaamatuks, kas kohus luges ülesütlemise tühiseks muuhulgas seetõttu, et töötaja rünne (ja seega ebasobivad isikuomadused) ei olnud tõendatud, või seetõttu, et kohtu arvates ei saanud need asjaolud olla töölepingu katseajal ülesütlemise aluseks.

Analüüsitud kohtuotsuste hulgas leidis üks tsiviilasi, kus kohus sidus tööülesannete täitmise töötaja isikuomadustega. Nimelt leidis Harju Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-6481 tehtud otsuses, et töölepingu lõpetamise tinginud töökohustuste mittenouetekohane täitmine katseajal oli tingitud töötaja töövõime vähenemisest raseduse tõttu. Seega ei öelnud tööandja töölepingut üles kooskõlas katseaja eesmärgiga. Kuna töötaja oli rase, luges kohus töölepingu ülesütlemise tühiseks TLS § 104 lg 2 alusel. Tartu Ringkonnakohus on tsiviilasjas nr 2-10-32632 tehtud otsuses väljendanud, et kui katseajal ilmneb töötaja ebapädevus, siis ei ole tööandjal kohustust tööd ümber korraldada. See seisukoht on kooskõlas katseaja eesmärgiga.

Töövaidluskomisjonid on olnud üksmeelsel seisukohal, et katseajal tuleb hinnata töötaja oskusi ja võimeid ning töökohustuste rikkumine ei ole käsitletav katseaja ebarahuldava tulemusena. Töövaidluskomisjonid on leidnud, et seadusandja on sätestanud katseajal töölepingu ülesütlemise lihtsustatud korra ning ülesütlemise põhjus peab tulenema katseaja eesmärgist. Näiteks 2010. aastal on Tööinspektsiooni Lääne Inspektsiooni töövaidluskomisjon töövaidlusasjas nr 9.3-2/2608 ning Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon töövaidlusasjas nr 9.4-02/80/10 leidnud, et vastavalt TLS § 6 lg-le 1 on katseaja eesmärgiks teha kindlaks, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel. Töövaidluskomisjon tõi töövaidlusasjas nr 9.3-2/2608 välja, et töötajal olid teadmised, oskused ja võimed töötamiseks kauba vastuvõtja-transporditöölisena ning töötaja mittevastavaks tunnistamist ei saa siduda tema töökohustuste süüalise täitmata jätmise või mittenouetekohase täimisega. Töövaidluskomisjon rõhutas, et töölepingu ülesütlemine peab ikkagi olema tingitud oskamatusel, teadmiste vähesusest või töövõime alanemisest ning see võib olla seotud ka töötaja isikuomadustega, mis takistavad tööülesannete täitmist, eriti kui see nõuab töötajalt head suhtlemisuskust. Töövaidluskomisjon selgitas, et tööandja peab hindama töötaja kogu tööalast tegevust tervikuna, mitte lähtuma üksikuhtumist.

Tööinspektsiooni Lõuna Inspektsiooni töövaidluskomisjon rõhutas samuti 2012. aastal töövaidlusasja nr 4.2 2/2787 otsuses, et ülesütlemise põhjus peab tulenema katseaja eesmärgist TLS § 86 lg 4 järgi ning ülesütlemise põhjuse määrab kindlaks ja hindab tööandja. Töövaidluskomisjon leidis, et töölepingu ülesütlemine on tühine, kuna ülesütlemine on vastuolus katseaja eesmärgiga tulenevalt TLS § 6 lg 1. Töövaidluskomisjon selgitas, et tööandjal on õigus hinnata katseaja tulemusi ning katseaja tulemuste hindamisel peab tööandja esile tooma konkreetsed faktilised asjaolud, millega ei olnud tööandja rahul. Töövaidluskomisjon leidis, et tööandja ei ole välja toonud, kelle antud tööülesandeid ei suutnud töötaja koheselt täita ning millised tagajärjed olid puudustele tähelepanu juhtimise mittejärgmisel. Tööandja ei esitanud töövaidluskomisjoni hinnangul tõendid, mille alusel saaks hinnata ja järeldada, et töötajale oli katseaja alguses seatud eeldused ja nõuded ning töötaja ei suutnud neid täita. Töövaidluskomisjon leidis, et tööandja ei ole esitanud tõendid, millised töötakistused tekkisid lao korrastamatusel ning tööandja esindaja ei kontrollinud, kas kontrollpäeval avaldaja tegeles kauba komplekteerimisega või tööväliste ülesannetega. Töövaidluskomisjon oli arvamusel, et ka katseaja tulemuste hindamisel tuleb arvesse võtta töötaja poolt täitmata jäetud töökohustuste mahtu ja ulatust, samuti hinnata täitmata jätmise põhjusi.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon tõi 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-02/80/10 välja, et tööandja sõnul oli töötaja katseaja eesmärgiks välja selgitada temal klienditöö oskuste olemasolu,

sealhulgas teenindusstandardite tundmine. Töötaja väitis aga, et talle ei tutvustatud konkreetse töökohas kehtivaid kutsestandardeid ja nende kehtestamise kohta ei esitanud tõendeid oma vastuväidetes ka tööandja. Töövaidluskomisjon leidis, et töötaja väitis põhjendatult, et tööandja poolt esitatud katseaja eesmärkide mittetäitmise põhjendused olid üldsõnalised, oma hinnangut töötaja tööoskustele ei põhjendatud tööandja poolt ka töövaidluskomisjoni istungil. Töövaidluskomisjon tõi välja, et täiendavalt ülesütlemisavalduses toodule seletas tööandja esindaja, et avaldaja teenindamise tase ei vastanud ootustele, ta oli liiga aeglane ja passiivne ning ei sobinud kõrgetasemeliste kaupade müüjaks, põhjendamata oma hinnangut konkreetsete näidetega töötaja teenindusest. Töövaidluskomisjon selgitas, et seetõttu ei olnud töövaidluskomisjonil tõepoolest võimalik tuvastada töötaja katseaja mittevastavust selle eesmärkidele ning töölepingu ülesütlemine tuleb tunnistada tühiseks. Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon rõhutas 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.1-2/815-2010 tehtud otsuses, et tööandja õigus töötulemusi hinnata ei tähenda tema õigust töötajate suvaliseks vallandamiseks.

Töövaidlusasjas nr 9.3-2/2608 tehtud otsuses leidis töövaidluskomisjon, et asetleidnud töökohustuste vastu eksimisel oleks tööandja saanud töötajat hoiatada vastavalt TLS § 88 lg-le 3 ning kui töötaja ei oleks tööülesannete täitmise hoolikamalt suhtuma hakanud, oleks tõenäoliselt järgnenud töölepingu ülesütlemine. Antud juhul oli töövaidluskomisjon seisukohal, et tööandja ei tõendanud töötaja mittevastavust oma töökohale ning töölepingu ülesütlemine TLS § 86 alusel on tühine. Töövaidluskomisjon selgitas, et tööandja langetas oma otsuse töötaja sobivuse kohta sisuliselt kahe töökohustuste rikkumise fakti põhjal, mis olid aset leidnud inimliku eksimuse tõttu.

Selles, kas töölepingu katseajal ülesütlemiseks on vajalik mõjuva põhjuse olemasolu, on töövaidluskomisjonid jäänud erinevatele seisukohtadele. On esinenud nii arvamust, et ka katseajal peab töölepingu ülesütlemiseks olema mõjuv põhjus kui ka seisukohta, et üldised töölepingu ülesütlemise reeglid katseajal ei kohaldu ning esinev põhjus ei pea olema mõjuv. Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2011. aastal töövaidlusasja nr 9.1-2/3559 otsuses asunud seisukohale, et katseajal ei laiene töölepingu ülesütlemisele üldised ülesütlemise reeglid. Katseajal ei ole vajalik, et esineks seaduses sätestatud erakorralise töölepingu ülesütlemise mõjuv põhjus. Samas ei tähenda see, et töösuhte saab üles öelda ilma põhjuseta. Põhjus peab tulema katseaja eesmärgist. Katseajal tuleb lähtuda mõistlikkuse põhimõttest ning igal juhul, kui katseajal ilmnevad asjaolud, mis tööandja arvates ei võimalda töötajal seda tööd teha, on tööandjal õigus tööleping üles öelda. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon leidis 2011. aastal töövaidlusasja nr 4.4-2/2094 otsuses vastupidiselt, et tööandja peab põhjendama katseajal töölepingut üles öeldes ülesütlemise olulist põhjust. Töövaidluskomisjon selgitas, et seadusandja on sätestanud katseajal töölepingu ülesütlemise lihtsustatud korra, mis aga ei tähenda, et katseajal saaks töölepingut üles öelda ilma mõjuva põhjuseta.

Fookusgrupis osalenud selgitasid, et on lahendeid, kus on leitud, et isikuomaduste tõttu töötaja ei sobi sellesse ettevõttesse. Varasem seadus käsitles tööoskusi, mitte isikuomadusi, sellepärast ei ole veel harjutud uue regulatsiooniga. Fookusgrupis osalenud leidsid, et TLS § 86 ja § 6 tuleb kogumis tõlgendada ning sätete eesmärgi ning tõlgendamise osas on vaja teha selgitustööd ning koolitusi.

4.5. Töölepingu ülesütlemise piirangud ja erisused

Töölepingu ülesütlemise piirangud ja erisused on sätestatud TLS §-des 92–94. Nimetatud paragrahvides on loetletud põhjused, mille tõttu on tööandjal keelatud töölepingut üles öelda ning sätestatud töölepingu ülesütlemise erisused seoses raseda või väikelast kasvatava isikuga ja töötajate esindajaga.

TLS § 92 lg 1 sätestab, et tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust (p 1); töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi (p 2); töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu (p 3); töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid (p 4); täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga (p 5); töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses (p 6).

Vastavalt TLS § 92 lg-le 2, kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud TLS lg 1 1 p-des 1 või 2 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-s lubatud alusel. TLS § 92 lg 3 reguleerib, et kui tööandja ütleb töölepingu töötajate esindajaga üles tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on üles öeldud TLS § 92 lg 1 p-s 4 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles TLS-s lubatud alusel.

Vastavalt TLS § 94 lg-le 1 peab tööandja enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemise kohta. TLS § 94 lg 2 sätestab, et töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Tööandja peab töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama ning põhjendama töötajate arvamuse arvestamata jätmist. Analüüsitud kohtuotsuste hulgas ei olnud ühtegi töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuet TLS §-de 92 ja 94 alusel, st põhjusel, et tööandja oleks töölepingu üles öelnud seaduses keelatud põhjusel või töötajate esindajaga. Seetõttu ei ole võimalik öelda, kas praktikas nimetatud piiranguid järgitakse või mitte.

TLS § 93 lg 1 kohaselt ei või tööandja töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust, üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. TLS § 93 lg 2 sätestab, et tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu. TLS § 93 lg 3 alusel kohaldatakse TLS § 93 lg-tes 1 ja 2 sätestatud üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava arsti või ämmaemanda tõendi.

Kuigi TLS §-ga 93 seotud nõudeid on esitatud harva, on kohtud mõistnud rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise eriregulatsiooni eesmärki, milleks on tagada selliste isikute suurem kaitse võrreldes n-ö tavaliste töötajatega. Kohtuotsuste analüüsi kohaselt vaidlustas töötaja TLS §-le 93 tuginedes töölepingu ülesütlemist kolmel korral. Ühel juhul oli tegemist raseda või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisega katseajal, teistel juhtudel ülesütlemisega tööandja majanduslikel põhjustel. Ka Harju Maakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-10-6481 on kohus leidnud, et katseajal töölepingu ülesütlemise tinginud töötaja töökohustuste nõuetevastane täitmine oli tingitud töötaja töövõime vähenemisest raseduse tõttu ning seepärast ei võinud tööandja töölepingut üles öelda.

Asjades, kus tööleping öeldi üles tööandja majanduslikel põhjustel, lähtusid kohtud kooskõlas TLS § 93 lg-s 1 sätestatuga sellest, kas tööandja tegevus jätkub. Tartu Ringkonnakohtu menetletud tsiviilasjas nr 2-11-15824 oli tegemist olukorraga, kus tööandja ütles töölepingu üles ajal, mil töötaja viibis lapsehoolduspuhkusel. Kohtuotsuse kohaselt otsustas tööandja sulgeda töötaja töökohaks olnud kaupluse, kuid säilitas samas linnas teise kaupluse. Kohus leidis, et tööandja tegevust ei lõpetatud ja pankrotimenetlust ei toimunud, sest ühe kaupluse sulgemine ei ole käsitatav tööandja tegevuse lõppemisena. Kohus märkis muuhulgas, et tähendust ei ole sellel, kas tööandja teadis töötaja lapsehoolduspuhkuse kestusest ja kas töötaja soovist naasta tööle ega sellel, kas tööandjal oli pakkuda töötajale tööd või mitte. Eeltoodu alusel leidis kohus, et töölepingu ülesütlemine on tühine.

Tsiviilasjas nr 2-10-21374 oli tegemist olukorraga, kus lapsehoolduspuhkusel viibiv töötaja teatas tööandjale soovist tööle naasta. Tööandja pakkus töötajale tööd teises linnas. Kuna töötaja ei nõustunud töö tegemise koha vahetumisega, ütles tööandja töölepingu üles töömahu vähenemise tõttu. Selles tsiviilasjas tehtud otsuses märkis Tartu Ringkonnakohtu, et TLS § 93 lg 1 eesmärgiks on kaitsta lapsehoolduspuhkust kasutava isiku õigust koondamise tõttu töölepingu ülesütlemise vastu. Sellest järeldas kohus, et kuna TLS § 93 lg 1 on erisätteks TLS § 89 lg 1 suhtes, ei ole oluline, kas tööandjal esines koondamissituatsioon või mitte. Seega leidis kohus, et TLS § 93 lg 1 välistab lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja koondamise tööandja töömahu vähenemise tõttu, sõltumata sellest, kas tööandja töömaht on vähenenud. Antud asjas leidis siiski ka tõendamist, et töömaht ei vähenenud.

4.5. Töölepingu ülesütlemise kord ja vaidlustamine

Ülesütlemisavaldus

Töölepingu ülesütlemise vaidlustamise korral on töötajal muuhulgas õigus väita, et ülesütlemisavaldus ei vasta TLS §-s 95 sätestatud nõuetele. TLS § 95 lg-te 1 ja 2 kohaselt võib tööandja töölepingu üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ja üleütlemist tuleb põhjendada. Kuigi tööandjal on kohustus ülesütlemist põhjendada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, ei mõjuta selle kohustuse rikkumine TLS § 95 lg 3 järgi ülesütlemise kehtivust.

Praktikas on esinenud olukordi, kus tööandja ütleb töölepingu üles tagantjärele või ei ole ülesütlemisavaldust esitanud ja töötaja saab sellest teada hiljem kolmanda isiku kaudu või tööandja loeb töölepingu lõppenuks n-ö vaikivalt ilma, et kumbki pool oleks ülesütlemisavaldust teinud. Näiteks tsiviilasjas nr 2-10-7714 tunnustasid nii maa- kui ka ringkonnakohtu töölepingu ülesütlemisavaldusena tööandja e-kirja, milles selgitati töötajale, et tööleping on juba lõppenud. Töölepingu lõppenuks lugemisel arvestasid kohtud ka sellega, et töötaja ei olnud mõnda aega tööd nõudnud ja tööandja ei olnud nõudnud töö tegemist. Nendel asjaoludel leidsid kohtud, et tööleping lõpetati küll vormiliselt ebamääraselt, aga mõlemale poolele selgelt, mistõttu on ülesütlemine kehtiv.

Riigikohus ei nõustunud alama astme kohtutega ning väljendas samas asjas tehtud otsuses nr 3-2-1-117-11 selgelt, et töötajale tehtud avaldus, millest nähtub ainult see, et tööandja on töölepingu juba lõpetanud, ei saa olla töölepingu ülesütlemise avalduseks. Kassatsioonikohus selgitas, et töölepingu ülesütlemise avaldusest peab nähtuma lepingut üles öelda sooviva poole tahe vabastada pooled lepinguliste kohustuste edasisest täitmisest. Samuti rõhutati, et töölepingu ülesütlemiseks tuleb esitada

kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldus, tööleping ei saa lõppeda kaudse tahteavalduse, vaikimise või tegevusetusega ega tagasiulatuvalt.

Kohtutele on valmistanud raskusi TLS § 95 lg-te 2 ja 3 mõistmine. TLS § 95 lg-st 2 tuleneb, et tööandja peab ülesütlemist põhjendama, tehes seda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. TLS § 95 lg 3 sätestab, et TLS § 95 lg-s 2 esitatud põhjendamiskohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju. Näiteks on Tallinna Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-17728 tehtud otsuses leidnud, et tööandjal on õigus põhjendada kohtus töölepingu ülesütlemist ka muude asjaoludega kui üksnes ülesütlemisavalduses esitatutega. Seevastu tsiviilasjas nr 2-10-48119 on Tallinna Ringkonnakohus jõudnud järeldusele, et ülesütlemisavaldus ei või sisaldada valesid aluseid või põhjendusi töölepingu ülesütlemiseks. Kirjeldatud lahenditest saab järeldada, et puudub ühtne arusaam, kas TLS § 95 lg 3 võimaldab jätta ülesütlemisavalduse põhjendamata ja esitada ülesütlemise põhjendused alles töövaidluse lahendamisel või saab kohus kontrollida üksnes ülesütlemisavalduses esitatud põhjenduste õigsust.

Ka töövaidluskomisjonides on TLS § 95 lg 3 tõlgendamine tekitanud raskusi. Paljudes otsustes on töövaidluskomisjonid ülesütlemisavalduste kehtivuse hindamisel jätnud TLS § 95 lõike 3 tähelepanuta. Töövaidluskomisjonid hindavad ülesütlemise kehtivuse juures küll TLS § 95 lg-le 2 alusel ülesütlemise põhjendatust leides, et põhjendamata jätmine on ülesütlemisavalduse formaalne rikkumine, kuid ei pööra tähelepanu TLS § 95 lg-le 3 ja selle analüüsimisele. Näiteks 2012. aasta otsuses nr 4.4-2/2931 tuvastas Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon, et tööandja ütles töölepingu üles enne tähtaega, seda millegagi põhjendamata ja lepingu lõpetamise alust märkimata. Sellele tuginedes leidis töövaidluskomisjon, et tööleping lõpetati seadusest tuleneva aluseta ning seaduse nõuetele mittevastavalt. Komisjon rahuldab ülesütlemise tühiseks tunnistamise nõude, kuid ei viidanud kordagi sellele, milline tähendus on seejuures TLS § 95 lg-l 3, mis sätestab ülesütlemise kehtivuse üleütlemise põhjendamiskohustuse rikkumisest sõltumata.

Näiteks Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon viitas 2010. aastal töövaidlusasjades nr 9.4-2/1449-10 ja nr 9.4-2/1945-10 üksnes TLS § 95 lg-le 2, mille kohaselt peab tööandja ülesütlemist põhjendama ning et seda tuleb teha kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Üksikutes otsustes on töövaidluskomisjonid siiski pööranud tähelepanu ka TLS § 95 lg-le 3. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon selgitas 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/1783-10, et asjaolu, et tööandja rikkus TLS § 95 lg 2 tulenevat töölepingu ülesütlemise kirjalikku põhjendamise kohustust, ei mõjuta veel ülesütlemise kehtivust TLS § 95 lg 3 mõtte kohaselt, sest avaldaja ei eita, et töölepingu ülesütlemisel selgitati viimasele ülesütlemise põhjusi, s.o varasemat töökohustuste mittekorrektset täitmist, mille eest on avaldajale tehtud hoiatused.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon tõi 2012. aastal töövaidlusasja nr 4.4-2/1133 otsuses välja, et TLS § 95 lg 2 kohaselt peab tööandja ülesütlemist põhjendama. Antud töövaidlusasjas teatas tööandja töötajale töölepingu ülesütlemisest teatisega, milles põhjendused puudusid. Töövaidluskomisjon selgitas, et ülesütlemise mittepõhjendamine ülesütlemise kehtivust iseenesest ei mõjuta (TLS § 95 lg 3). Töövaidluskomisjon rõhutas, et kui töötaja on ülesütlemise kehtivuse töövaidluskomisjonis või kohtus vaidlustanud, peab tööandja tõendama ülesütlemise vastavuse seaduses sätestatud alusele ja nõuetele töövaidlusasja menetluse käigus.

Fookusgrupis toodi välja, et TLS § 95 lg 3 kohaselt ei ole põhjendus vajalik, sest põhjendamiskohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust. Samas leiti, et kui ülesütlemisavalduses ei ole põhjendust, siis on mõlemal poolel raske ülesütlemist vaidlustada. Lisaks ei ole fookusgrupis osalenute arvates selge, kas olukorras, kus töövaidlusorgan tuvastab, et ülesütlemisavalduses märgitud ülesütlemise alust ei esine, võib töölepingu üles öelnud pool tugineda muule alusele, kuna ülesütlemine on põhjendamiskohustuse rikkumisele vaatamata kehtiv.

Fookusgrupis rõhutati, et ei ole selge, milles seisneb TLS § 95 lg-s 3 sätestatud kahju. Arvati, et kahjuks saavad olla menetluskulud olukorras, kus lahend on ülesütlemise vaidlustajale negatiivne, kuid komisjoni pöördumise tingis ülesütlemisavalduses põhjenduste puudumine. Fookusgrupis leiti, et ülesütlemisavaldust tuleb igal juhul põhjendada ja põhjendus peab olema täpne. Hetkel on võimalik olukord, kus juhul, kui töövaidluskomisjonis üks alus kinnitust ei leia, põhjendab tööandja kohtus teisi aluseid. Tahteavaldus peab olema selge ja konkreetne ning seda ei tohiks olla võimalik muuta.

Ülesütlemisavalduse kättetoimetamine

Töövaidluskomisjonid on otsustes hinnanud, kas tööandja pidi töötaja ülesütlemisavalduse kätte saama ning kas tööandjal oli mõistlik võimalus töötaja ülesütlemisavaldusega tutvuda. Töövaidluskomisjonid on lugenud piisavaks ülesütlemisavalduse esitamist e-kirja teel tööandja äriregistris näidatud e-posti aadressil. Samuti on peetud piisavaks ülesütlemisavalduse edastamist tähtitud kirjaga. Näiteks Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2011. aastal töövaidlusasja nr 4.4-2/2148 otsuses märkinud, et TLS § 95 sätestab sarnaselt VÕS §-le 195, et töölepingu võib üles öelda ülesütlemisavalduse tegemisega teisele poolele. Töövaidluskomisjon selgitas, et ülesütlemisõiguse puhul on tegemist ühepoolset õigussuhte lõpetava nn kujundusõigusega, mille puhul ei saa teine pool suhte muutmist takistada, kui kujundusõiguse formaalsed ja materiaalsed eeldused on täidetud. Seega kaasneb töövaidluskomisjoni sõnul lepingu ülesütlemisega automaatselt lepingu lõppemine. Töövaidluskomisjon tõi välja, et lepingu lõppemise avalduse kehtivuse eeldus on TsÜS § 69 lg 2 alusel selle jõudmine teise lepingupooleni. Töövaidluskomisjon selgitas, et tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on tahteavalduse saajale isiklikult teatavaks tehtud ning eemalviibijale tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu või asukohta ja tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda.

Ülesütlemise tühisusele tuginemine TLS § 105

Analüüsitud otsustest nähtus, et kohtutel ei ole ühtset lähenemist TLS § 105 lg 2 kohaldamisele. Selle sätte kohaselt, kui hagi või avaldust töövaidluskomisjonile TLS § 105 lg-s 1 sätestatud tähtaja jooksul ei esitata või kui hagi või avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval.

Mõningates tsiviilasjades ei ole kohtud üldse pööranud tähelepanu asjaolule, et tööandja ei ole töölepingu ülesütlemist vaidlustanud ning on hinnanud ülesütlemise kehtivust sellest sõltumata. Eelnevalt nimetatud aspekti ilmestab näiteks Harju Maakohtu otsus tsiviilasjas nr 2-10-28299. Mõningates tsiviilasjades on kohtud, näiteks Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-58122, põhjendanud töötaja hagi rahuldamist lisaks sellele, et tööandja ei ole ülesütlemist vaidlustanud, töötaja ülesütlemisavaldust

sisuliselt analüüsid ka sellega, et töötajal oli olemas mõjuv põhjus töölepingu ülesütlemiseks. Samas leidub ka kohtulahendeid, näiteks Tartu Maakohtu lahend tsiviilasjas nr 2-10-27206, milles kohus ei ole hinnanud mõjuva põhjuse olemasolu, vaid on tuginenud üksnes sellele, et ülesütlemine on TLS § 105 lg 2 järgi kehtiv, kuna tööandja ei ole seda vaidlustanud.

Seoses ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamisega on töövaidluskomisjonid korduvalt märkinud, et töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral tuleb arvestada, et seadusest tuleneva aluseta töölepingu ülesütlemine ei ole TLS § 104 lg 1 lähtuvalt mitte automaatselt tühine, vaid selle tühisuse tuvastamiseks peab pöörduma kohtusse või töövaidluskomisjoni. Seega kui tööandja leiab, et töölepingu teise osapoole poolt töölepingu ülesütlemine oli õigusvastane, siis on tal TLS § 105 lg 1 alusel õigus esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avaldus ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks. Nimetatud seisukohta on väljendanud näiteks Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2012. aastal töövaidlusasjas nr 4.1-2/549 tehtud otsuses.

Mitmetel juhtudel on töövaidluskomisjon lähtunud töölepingu kehtivuse hindamisel üksnes TLS § 105 lg-st 2 ning leidnud, et kuna tööandja ei ole esitanud töövaidluskomisjonile avaldust ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamiseks TLS § 105 lg 1 kohaselt, on töölepingu ülesütlemine kehtiv. Nimetatud seisukohta on väljendanud näiteks Tööinspektsiooni Lõuna Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2010. aastal töövaidlusasja nr 9.2-2/1873-10 otsuses, Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon 2010. aastal töövaidlusasjade nr. 9.4-02/119/10 ja nr 9.4-2/847-10 otsustes ning 2011. aastal töövaidlusasja number 4.42/ 2052 otsuses.

Samas esineb töövaidluskomisjonide lahendites nii otsuseid, kus seoses TLS § 91 lg-ga 2 on analüüsitud üksnes ühte järgmistest aspektidest ehk kas tegemist on olulise rikkumisega või seda, kas töölepingu ülesütlemist on vaidlustatud või kas ülesütlemisavaldus on kätte toimetatud, kui ka töövaidluskomisjonide otsuseid, kus on analüüsitud mitut eelnevalt mainitud aspekti. Näiteks Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasja nr 9.4-2/847-10 otsuses märkinud, et tööandja on töötajale kokkulepitud töötasu mittemaksmisega 2009. aasta detsembrist kuni 2010. aasta märtsini rikkunud töölepingu tingimusi. Tegemist on TLS § 28 lg 2 olulise mitte täitmisega ja töötajal oli õigus esitada töölepingu ülesütlemise avaldus TLS § 91 lg 2 p 2 järgi ning töövaidluskomisjonil on alust tuvastada tööleping ülesõelduks TLS § 91 lg 2 p 2 tulenevalt. Kuna tööandja ei vaidlustanud töötaja töölepingu ülesütlemisavaldust TLS § 105 lg 1 järgi, leidis töövaidluskomisjon oma otsuses, et juhindudes TLS § 105 lg 2 on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2011. aastal eelnevalt juba viidatud töövaidlusasja nr 4.4-2/2148 otsuses analüüsinud kõiki kolme aspekti – nii seda, kas tegemist on olulise rikkumisega, kas ülesütlemisavaldus on vaidlustatud kui ka seda, kas ülesütlemisavaldus on kätte saadud.

Suhteliselt sageli tuleb ette olukordasid, kus ülesütlemisavalduse on teinud nii töötaja kui ka tööandja. Mitmes asjas esitasid töölepingu pooled ülesütlemisavaldused vastastikku – töötaja TLS § 91 alusel ning tööandja üldjuhul TLS § 88 alusel. Sellistes olukordades on kohtuotsused olnud vastuolulised. Näiteks tsiviilasjas nr 2-10-28299 ütles töötaja töölepingu üles tööandja ebaväärika kohtlemise tõttu. Tööandja ütles seejärel töölepingu üles usalduse kaotuse tõttu. Töötaja esitas hagi, milles palus mõista tööandjalt välja saamata jäänud töötasu, ülesütlemishüvitis ja viivis. Tööandja hagiavaldust ei esitanud. Harju Maakohus tuvastas selles tsiviilasjas tehtud otsuses mõlema ülesütlemisavalduse tühisuse, kuigi kumbki pool ei olnud palunud ülesütlemise tühisuse tuvastamist.

Olukorras, kus töölepingu on üles öelnud mõlemad töölepingu pooled, on Riigikohus tsiviilasjades nr 3-2-1-54-12 ja nr 3-2-1-170-11 leidnud, et töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude peab esitama pool, kellele ülesütlemisavaldus esimesena tehti. Kui töötaja on töölepingu TLS § 91 lg 2 p 3 alusel üles öelnud ja tööandja leiab, et selliseks töölepingu ülesütlemiseks ei ole seadusest tulenevat alust või ülesütlemine ei vasta seaduse nõuetele, st töölepingu ülesütlemine on TLS § 104 lg 1 kohaselt tühine, peab tööandja ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks pöörduma töövaidlusorganisse. Riigikohus on märkinud, et vaidlustamata jätmise korral lõppeb tööleping ülesütlemisavalduses märgitud alusel ja ajal. Kuivõrd ülesöeldud lepingut ei ole enam võimalik üles öelda ning TLS sätestab ülesütlemise tühisuse tuvastamise võimaluse, vastab Riigikohtu seisukoht seaduse mõttele.

Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2011. aasta töövaidlusasja nr 4.4-2/723 otsuses jõudnud vastastikuste erineval ajal tehtud ülesütlemisavalduste puhul seisukohale, et olukorras, kus esimesena tehtud ülesütlemisavaldus on tühine, loeb töövaidluskomisjon töölepingu lõppenuks teise, kehtiva ülesütlemisavaldusega. Tööinspektsiooni Põhja Inspektsiooni töövaidluskomisjon on 2010. aastal töövaidlusasjades nr 9.4-2/489-10 ja nr. 9.4-2/601-10 otsuses viidanud Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-95-03 ning öelnud, et lõppenuks ei saa lugeda seda, mis on juba lõppenud. Nimetatud otsustes märkis töövalduskomisjon, et tööandja taotluse rahuldamiseks puudub seadusest tulenev alus, kuna peale töölepingu lõppemist ei saa lugeda töölepingut ülesöelduks tööandja algatusel hilisemal kuupäeval mõnel muul alusel.

Fookusgrupis osalenud töid välja, et praktikas on probleeme sellega, et pärast töötajate poolt täiendavate nõuete esitamist leiavad tööandjad, et ülesütlemine ei ole kehtiv ning neil on taasarvestusnõue töötaja vastu, kuigi ülesütlemise vaidlustamise tähtaeg on juba mööda läinud. Fookusgrupis toodi välja, et praktikas on tööandjad esitanud argumendi, et töötaja esitas üksnes ülesütlemisavalduse ning seetõttu tööandja eeldas, et töötaja ei nõua lisaks ülesütlemisele midagi. Analüüsitud otsustest selgub samuti, et tööandjad tuginevad ülesütlemise tühisuse vastuväitele hilinenult: kui töötaja nõuab hüvitist, siis tööandja esitab vastuväite, et töötaja ülesütlemine on tühine. Fookusgrupis leiti, et tegemist on aegumisega, nagu on leidnud ka Riigikohus lahendites nr 3-2-1-54-12 ja 3-2-1-170-11.

Töölepingu lõpetamine töövaidlusorganis

TLS § 107 lg 1 kohaselt, kui töövaidlust lahendav kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Sellisel juhul lõpetab TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral.

Üldjuhul on kohtud kooskõlas nimetatud sättega leidnud, et kohtus töölepingu lõpetamise aluseks on tööandja või töötaja taotlus. Seega kui kumbki pool töölepingu lõpetamist ei taotle, töösuhe jätkub. Enamikul juhtudest, kus kohus tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse, taotles kumbki pool töölepingu lõpetamist TLS § 107 lg 2 alusel. Töösuhe jäi sellistel juhtudel TLS § 107 lg 3 järgi kestma vaidlustes, kus tööleping öeldi üles isikuga, kellega ei võinud töölepingut lõpetada (näiteks Harju Maakohtu menetletud tsiviilasjas nr 2-10-6481). TLS § 107 lg 3 kohaselt ei rahulda kohus või töövaidluskomisjon TLS § 107 lg-s 2 sätestatud tööandja taotlust, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja

sünnituspuhkust või töötaja on valitud töötajate esindajaks, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik.

Mõnel juhul tekkis küsimus, kas pool on esitanud TLS § 107 lg-le 2 vastava taotluse tööleping lõpetada. Näiteks Tallinna Ringkonnakohus on tsiviilasjas nr 2-10-21883 pidanud võimalikuks käsitada tööandja taotlusena tema mööndust, et tal ei ole ühtegi vaba töökohta. Nimelt tõdes tööandja selles tsiviilasjas töövaidluskomisjonile esitatud dokumendis, et kuna tal ei ole ühtegi vakantsset kohta, ei ole mõistlik nõuda lepingu jätkamist ning et lepingu võiks lugeda lõppenuks poolte kokkuleppel. Kohus leidis otsuses, et sellega väljendas tööandja selget tahet lepinguliste suhete lõpetamiseks, mistõttu ei ole lepinguvabaduse põhimõttega kooskõlas sundida pooli töösuhet jätkama.

Tallinna Ringkonnakohus on tsiviilasjas nr 2-10-48119 jõudnud järeldusele, et tööleping tuleb lugeda lõppenuks ilma poole taotluseta, kuna seadus ei näe ette tööle ennistamise nõuet. Sellise seisukoha õigsus on küsitav. Asjaolu, et töötaja õiguskaitsevahendina ei ole sätestatud tööle ennistamise nõuet, ei tähenda, et seadus välistab töösuhete jätkumise. Vastupidi, kuna ülesütlemiskaitse eesmärgiks on töösuhete jätkumine, saab kohus töölepingu lõpetada üksnes juhul, kui kumbki pool seda taotleb.

TLS § 107 lg 2 kohaselt lõpetab kohus töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Alama astme kohtute praktika on erinev selles, kas tööleping tuleb nimetatud sätte järgi lõpetada ajast, mil see oleks lõppenud etteteatamistähtaja möödumisel, või ajast, mil tööandja töölepingu üles ütles. Riigikohus on tsiviilasjas nr 3-2-1-82-12 märkinud, et kohus lõpetab töölepingu kooskõlas TLS § 107 lg-ga 2 ja § 97 lg-tega 1 ja 2 ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaja möödumisel. Riigikohus viitas selle seisukoha väljendamisel töölepingu seaduse eelnõu seletuskirjale, mis kinnitab seadusandja tahet lõpetada tööleping töövaidlusorganisi ajast, mil see oleks lõppenud etteteatamisaja möödumisel.

Harju Maakohus on tsiviilasjades nr 2-10-45327 ja nr 2-10-42824 välja toonud, et töötaja rahalised nõuded muutuvad sissenõutavaks töölepingu kohtus lõpetamise ajast. Kuivõrd kassatsioonikohtu seisukoha järgi lõpetatakse tööleping pärast etteteatamisaja möödumist, tuleb silmas pidada, et sellest ajast muutuvad sissenõutavaks töötaja kõik rahalised nõuded. Seega tekib nende täitmise viivitamine korral alates sellest ajast ka tööandja kohustus maksta viivist. Viivise suurus sõltub tööandjalt töötaja kasuks väljamõistetud raha (sh hüvitise) suurusel.

Tsiviilasjas nr 2-11-1701 leidis Harju Maakohus, et töötaja ülesütlemisavaldus on tühine ning kehtiv on tööandja hilisem ülesütlemisavaldus, kuigi tööandja ei olnud seda vaidlustanud. Seevastu tsiviilasjas nr 2-10-20148 asus Viru Maakohus seisukohale, et kuigi tööandja varasem ülesütlemisavaldus oli tühine (siin oli töötaja selle ka vaidlustanud), välistab see töötaja hilisema ülesütlemisavalduse kehtivuse ning kohus lõpetas töölepingu TLS § 107 lg 2 järgi.

Töövaidluskomisjonide otsuste analüüs viitab, et töövaidluskomisjonide praktika on samuti töölepingu lõppenuks lugemise aja osas mitmekesine. Leidub otsuseid, kus töövaidluskomisjonid arvestavad ülesütlemise kohustusliku etteteatamistähtajaga ning loevad töölepingu lõppenuks pärast etteteatamistähtaja möödumist. Samas on ka otsuseid, kus töövaidluskomisjonid ei pööra kohustuslikule etteteatamistähtajale tähelepanu ning loevad töölepingu lõppenuks alates ülesütlemisavalduse esitamise päevast ka olukorras, kus ilma etteteatamistähtajata toimunud ülesütlemine on tühine.

Näiteks leidis Põhja Inspeksiooni töövaidluskomisjon 2010. aastal töövaidlusasjas nr 9.4-2/1468 tehtud otsuses, et TLS § 107 lg 2 alusel lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel

töölepingu ajast, mil see oleks lõppenud ülesütleamise kehtivuse korral. Seejuures tuleb arvestada, et nii katseajal kui ka muudel põhjustel töölepingu ülesütleamisel peab tööandja järgima töötaja puhul, kes on töötanud tema juures alla ühe aasta, 15 kalendripäevast etteteatamistähtaega (TLS § 96; 97 lg. 2). Tööandja teatas töötajale 5. aprillil töölepingu lõpetamisest katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu. Kuna ülesütlemine oli tühine, siis sellest lähtuvalt lõpetas töövaidluskomisjon töölepingu 15 päeva möödumisel ehk alates 19. aprillist. Samal seisukohal oli töölepingu lõpetamisel töövaidluskomisjonis tähtaegade arvutamisel Põhja Inspeksiooni töövaidluskomisjon ka 2010. aastal töövaidlusasjade nr 9.4-2/1351 ja nr 9.4-2/2959 otsustes ning 2012. aastal töövaidlusasja nr 4.4-2/833 otsuses ning Lõuna Inspeksiooni töövaidluskomisjon 2010. aastal töövaidlusasjade nr 9.2-2/2500, ja nr 9.2-2/114 otsustes.

Seevastu 2011. aastal ei ole Põhja Inspeksiooni töövaidluskomisjon töövaidlusasjas nr 4.4-2/1631 pööranud tööandjapoolse töölepingu erakorralise ülesütleamise korral tähelepanu ülesütleamise etteteatamistähtajale. Tööandja oli 29. mail esitanud töötajale töölepingu erakorralise ülesütleamisavalduse ning töövaidluskomisjon luges töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel lõppenuks samal päeval. Sarnaselt ei ole Tööinspeksiooni Põhja Inspeksiooni töövaidluskomisjon 2012. aastal pööranud tähelepanu etteteatamistähtajale ka töövaidlusasja nr 4.4-2/2931 otsuses. Tööinspeksiooni Põhja Inspeksiooni töövaidluskomisjon ei ole 2011. aastal arvestanud töölepingu ülesütleamise etteteatamistähtaega ka töövaidlusasja nr 4.4-2/524 otsuses, kuid on selle põhjenduseks toonud etteteatamistähtaja järgimata jätmise mittevaidlustamise. Töövaidluskomisjon märkis, et ülesütleamisel pidi tööandja järgima TLS-s ettenähtud etteteatamistähtaegu, kuid kuna töötaja ülesütleamise etteteatamistähtaegade mittejärgimist ei vaidlustanud, lõpetas töövaidluskomisjon töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel alates ülesütleamisavalduse esitamise kuupäevast.

Fookusgrupis leiti, et TLS § 107 lg 2 on praeguses sõnastuses segane ning puudub arusaam, mida on mõeldud, sest sätet saab tõlgendada kaheti. Fookusgrupis leiti, et TLS § 107 lg 2 tõlgendamisel on senine arusaam olnud see, et leping lõpetatakse päevast, millal leping oleks lõppenud avalduse kohaselt. Riigikohtu poolt võetud töölepingu lõpetamise tulevikku nihutamise seisukoha tulemuseks on segane ning töötajatele kahjulik olukord. Töötaja poolt saadud töötuskindlustushüvitised muutuvad alusetult saaduks, kuna kuupäev nihkub tulevikku ning samuti väheneb tööandja poolt maksmisele kuuluvatelt hüvitistelt arvestatav viivis. Segadust tekitab see, et lisaks tekib töötajal tööandja vastu justkui töötasu nõude õigus. Fookusgrupis osalenud olid seisukohal, et TLS § 107 lg-t 2 tuleb selgemaks muuta ning kohus või töövaidluskomisjon peaks töölepingu lõpetama samal kuupäeval, kui see lõppes ülesütleamisavalduse järgselt.

Hüvitise väljamõistmine töölepingu lõpetamisel töövaidlusorganis

Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on tühine, loetakse TLS § 107 lg 1 järgi, et leping ei ole lõppenud. Sellisel juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel. TLS § 109 annab kohtule võimaluse mõista töölepingu lõpetamisel kohtus töötajale välja tema kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis või hüvitise suurust muuta. Enamikul juhtudest mõistavad kohtud TLS § 109 lg 1 alusel välja töötaja kolme kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise, piirdudes lakoonilise selgitusega, et poolte esitatud asjaolud ei anna alust hüvitise suurust muuta. Selliselt on hüvitisenõude lahendanud näiteks Viru Maakohus tsiviilasjades nr 2-10-27032 ja nr 2-10-15108. Kuivõrd TLS § 109 lg 1 sätestab hüvitise eeldusliku suuruse, ei ole uuringu autorite hinnangul tarvis hüvitise selles määras väljamõistmist otsuses eraldi põhjendada.

Seadus sätestab võimaluse muuta hüvitise suurust, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolude ja poolte huvidega. Selline üldine sõnastus annab kohtule suure kaalutusõiguse. Kohtutel ei ole ühtset lähenemist, millistel alustel ja kui palju hüvitise suurust muuta tuleks. Seetõttu on TLS § 109 lg 1 alusel välja mõistetud hüvitise suurust muudetud erinevate põhjendustega. Sarnastel asjaoludel võivad väljamõistetud hüvitise suurused oluliselt erineda. Selline tulemus tuleneb TLS § 109 lg 1 sõnastusest, milles ei ole ette nähtud konkreetseid kriteeriume hüvitise suuruse muutmiseks. Tõenäoliselt on selle eesmärgiks anda kohtutele võimalus lahendada asju paindlikult arvestades iga konkreetse kaasuse eripära. Sellega kaasneb aga õigusselguse põhimõtte riive, kuna isikul ei ole võimalik ette näha, millise tagajärje tema tegevus võib kaasa tuua.

Kuigi TLS § 109 lg 1 annab võimaluse hüvitise suurust vähendada või suurendada, kasutatakse tavaliselt pigem esimest võimalust, kuna töötajad hüvitise suurendamist ei nõua. Hüvitise väljamõistmine enam kui kolme kuu töötasu ulatuses on kohtute arvates olnud piiratud erandlike asjaoludega, mistõttu peab töötaja sellisel juhul põhjendama, et ülesütleamise asjaolud ja mõlema poolte huvid annavad aluse mõista välja suurema hüvitise. Nimetatud seisukohta on väljendatud näiteks Tartu Ringkonnakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-10-46327. Harju Maakohu otsuses tsiviilasjas nr 2-11-8676 on märgitud, et sellisest käsitlusest lähtuvalt tuleb hüvitise vähendamiseks alla seaduses sätestatud määra tööandjal tõendada sellised erandlikud asjaolud, mis annavad aluse hüvitist vähendada.

Levinud on hüvitise suuruse muutmise (praktikast nähtuvalt eelkõige vähendamine) töötatud aega arvestades (näiteks Tallinna Ringkonnakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-10-21883 ja Tartu Ringkonnakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-10-22278). Sageli põhjendatakse hüvitise suuruse muutmist ka töölepingu ülesütleamise asjaolude ja rikkumise raskusega, samuti poolte käitumisega (näiteks Harju Maakohus tsiviilasjades nr 2-11-2480, nr 2-10-17910, nr 2-10-26952 ja nr 2-10-31175). Kui töötatud ajast ja ülesütleamise asjaoludega arvestamist saab pidada seaduse mõttega kooskõlas olevaks, siis küsitav on Tartu Ringkonnakohtu otsuses tsiviilasjas nr 2-10-13693 hüvitise suuruse vähendamise alusena välja toodud asjaolu, et töötaja ei ole tõendanud, et talle tekkis töölepingu ülesütleamise tõttu kahju. Samuti ei ole autorite hinnangul piisav Harju Maakohu poolt tsiviilasjas nr 2-10-6940 antud põhjendus, et töötaja kasuks tuleb välja mõista seaduses sätestatud väiksem hüvitis, kuna selliselt otsustas töövaidluskomisjon. Hüvitise suuruse muutmist peab kohus ilmselt põhjendama ka juhul, kui ta mõistab hüvitise välja töövaidluskomisjoniga samas määras, isegi siis, kui töövaidluskomisjon põhjendas hüvitise suuruse muutmist.

Hüvitisnõude sissenõutavuse osas jättis Tallinna Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-1570 töötaja viivisenõude rahuldamata leides, et TLS § 109 lg 1 alusel makstav hüvitis muutub sissenõutavaks kohtuotsuse jõustumisest. Seevastu Riigikohus on tsiviilasjas nr 3-2-1-82-12 tehtud otsuses leidnud, et TLS § 84 lg 1 järgi muutub TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise nõue sissenõutavaks ajast, kui kohus lõpetab TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu, s.o ajast, mil leping oleks lõppenud ülesütleamise kehtivuse korral. Töövaidluskomisjonid tõlgendavad seda hüvitist kui igal juhul väljamõistetavat summat.

Kohtute seisukohad erinevad selles osas, kas kohtul on õigus töövaidluskomisjoni poolt väljamõistetud hüvitise suurust muuta. Harju Maakohus on tsiviilasjades nr 2-11-36033 ja nr 2-10-26338 leidnud, et kuna töötaja ei ole töövaidluskomisjoni otsust vaidlustanud, ei ole võimalik mõista tööandjalt välja rohkem hüvitist, kui töövaidluskomisjon välja mõistis. Seevastu tsiviilasjas nr 2-11-15824 leidis Tartu Ringkonnakohus, et kohus ei ole seotud töövaidluskomisjonis väljamõistetud hüvitise suurusega.

Fookusgrupis rõhutati, et Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-82-12 leidnud, et hüvitise suuruse muutmisel tuleb arvestada töötatud aega ning poolte käitumist. Fookusgrupis leiti, et hüvitist saab vähendada või suurendada üksnes juhul, kui seda taotletakse. Samuti leiti fookusgrupis, et TLS § 109 lg-t 1 ei ole vaja muuta, piisab seaduse selgitamisest, millised asjaolud annavad alust hüvitise suurust muuta. Samuti on kohtutel ja töövaidluskomisjonidel võimalik istungil pooltele hüvitise suurendamise ja vähendamise võimalikkuse selgitamine ning pooled saavad istungil vastava nõude esitada. Fookusgrupis leiti, et hüvitise vähendamine ja suurendamine saab kõne alla tulla üksnes siis, kui seda taotletakse ning kohus omal algatusel lähtuvalt vaidluse asjaoludest taotletava hüvitise suurust muuta ei saa.

Fookusgrupis toodi välja, et üldise kohtumenetluse loogikaga ei ole kooskõlas see, et kui hüvitist kohe ei nõuta, siis võib komisjon selle omal algatusel välja mõista. Fookusgrupis leiti, et TLS § 109 lg-d 1 tuleb täpsustada ning selle väljamõistmine peaks seaduse kohaselt käima automaatselt. Fookusgrupis osalenud leidsid, et TLS § 109 lg 1 alusel makstavat hüvitist saab nõuda igal juhul korraga koos ülesütlemise tühisuse tuvastamisega ning kui ülesütlemine on tühine, siis mõistetakse hüvitis automaatselt välja. Kuna hüvitist saab igal juhul, siis fookusgrupi arvates peaks saama seda nõuda juba samas menetluses ülesütlemise tühisuse tuvastamisega, kuid see ei tulene üheselt TLS-st.

5. PEAMISED PROBLEEMKOHAD JA SOOVITUSED

Käesolevas peatükis tuuakse ära peamised töövaidluste lahendite analüüsis ilmnunud kitsaskohad koos soovitustega, kuidas neid lahendada. Uuringu autorid on probleemid lähtuvalt sellest, milliseid meetmeid on tarvis nende kõrvaldamiseks, jaganud kaheks:

- ▶ kitsaskohad, mille lahendamiseks on tarvis muuta seadust;
- ▶ kitsaskohad, mille lahendamiseks ei ole tarvis muuta seadust, kuid tarvis on tõsta teadlikkust koolituste jm infomaterjalide abil.

Järgnevalt analüüsitakse neid ülaltoodud järjekorras. Esmalt tuuakse ära probleemi lühikirjeldus ning seejärel pakutav lahendus.

5.1. Seaduse muutmisega lahendatavad probleemid

Töövaidluskomisjonide töö õigusliku aluse ebaselgus.

Töövaidluskomisjonid tuginevad oma töös nii haldusmenetluse, halduskohtumenetluse kui ka tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätetele. Mõningates töövaidluskomisjonide lahendites viidatakse nii haldusmenetluse kui ka tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätetele. Ka Riigikohtu seisukoht on antud küsimuses vastuoluline: otsuses nr 3-2-1-127-07 on Riigikohus leidnud, et töövaidluskomisjonid on haldusorganid ja tuleb kohaldada HMS-i ning otsuses nr 3-2-10-03 on Riigikohus asunud seisukohale, et tuleb kohaldada TsMS-i sätteid. Samas on ITVS säte, millele Riigikohus viimatinimetatud lahendis tugines, nüüdseks kehtetu. Fookusgrupis osalenud töid ühe võimaliku lahendusena välja eraldiseisva regulatsiooni (sh protsessireeglite) väljatöötamist töövaidluskomisjonides menetluse läbiviimiseks. Samuti pakuti lahendustena välja võimalust korraldada töövaidluskomisjonid ümber esimese astme kohtute juures asuvateks töökohtuteks või lepitusorganiks.

Soovitus: õigusselguse huvides on oluline välja kujundada ühtne seisukoht töövaidluskomisjonide õigusliku staatuse osas. ITVS-i tuleb täpsustada ning reguleerida, kas töövaidluskomisjonides asja läbivaatamine on haldusmenetlus või tsiviilkohtumenetlus või sätestada ITVS-is ammendav regulatsioon.

Töövaidluskomisjonide pädevuse puudumine vaidluse pooltelt tõendite ja dokumentide väljanõudmiseks.

Praktikas tekitab töövaidluskomisjonide jaoks selle õiguse puudumine probleeme eeskätt seetõttu, et tööandjal puudub huvi töötaja nõudeid tõendavate dokumentide väljastamiseks, kuigi sageli on töösuhtega seotud dokumentatsioon, mida on tarvis otsuse tegemiseks, tööandja valduses. Kitsaskoha olemasolu tõdeti ka fookusgruppides, töövaidluskomisjonide esindajate sõnul tekitab see eeskätt probleeme keskmise töötasu arvestamisel.

Soovitus: ITVS-i tuleb täiendada sättega, et töövaidluskomisjonidel on õigus vaidluse pooltelt dokumente välja nõuda.

Hagi piiride kindlaksmääramine vaidluse üleminekul töövaidluskomisjonist kohtumenetlusse.

Eelkõige on tekkinud praktikas probleeme olukorras, kus töövaidluskomisjon on töötaja hüvitise nõude osaliselt rahuldanud ning tööandja esitab avalduse töötaja nõude läbivaatamiseks kohtumenetluses. Sellises olukorras on kohtud hagi piire erinevalt tõlgendanud. Osades on jõutud järeldusele, et tööandjalt ei ole võimalik välja mõista rohkem, kui mõisteti välja töövaidluskomisjoni otsusega kohtuotsustes (nt Harju Maakohus tsiviilasjades nr 2-11-36033 ja nr 2-10-26338), teistes aga, et kohus ei ole seotud töövaidluskomisjoni otsusega hüvitise suuruse osas (nt Tartu Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-11-15824). See probleem võib olla tingitud ITVS §-de 24 ja 25 regulatsiooni mitmeti mõistetavusest. ITVS § 24 lg 4 järgi võib teine pool esitada kohtule taotluse, et kohus vaataks töövaidluskomisjonile esitatud avalduse läbi hagimenetluse korras hagina, seda ka töövaidluskomisjonile esitatud avalduse osalise rahuldamise korral. Sellest võib järeldada, et kohus vaatab töövaidluskomisjonile esitatud avalduse hagina läbi, sõltumata selle rahuldamise ulatusest töövaidluskomisjonis. Ebaselgeks jääb, kas ja millises ulatuses saab töövaidluskomisjoni otsus sellisel juhul § 25 lg 1 järgi osaliselt jõustuda. Asjas nr 3-2-1-6-11 on Riigikohus leidnud, et sellises olukorras saab rääkida töövaidluskomisjoni otsuse osalisest jõustumisest ITVS § 25 lg 1 teise lause mõttes üksnes osas, mis ei ole seotud nende töövaidluskomisjonile esitatud nõuetega, mille läbivaatamist kohtus soovitakse.

Soovitus: ITVS-i regulatsiooni tuleb täiendada sätestades, et kui töövaidluskomisjon on rahuldanud nõude osaliselt, siis jõustub otsus osas, mida kohtusse pöördunud pool ei vaidlusta.

Hoiatuse kohaldamine töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel.

Nii kohtute kui töövaidluskomisjonide jaoks ei ole üheselt selge, millal tuleb töötajat hoiatada. Samuti on ebaselge, millisel eesmärgil on teatud ülesütlemisaluste kohaldamiseks sätestatud hoiatamise kohustus (vt TLS § 88 lg 1 p-d 3 ja 4, lg 3 esimene lause), kui sellest võib lg 3 teise lause alusel kõrvale kalduda. Fookusgrupi arutelude käigus jõuti järeldusele, et hoiatamiskohustus kehtib kõikide TLS § 88 lg 1 p-de kohta ning on selle paragrahvi juhtpõhimõte.

Soovitus: õigusselguse huvides tuleb TLS § 88 lg-te 1 ja 3 sõnastust täpsustada. TLS § 88 lg 1 p-dest tuleb hoiatamiskohustus välja võtta ja jätta hoiatamiskohustust reguleerima TLS § 88 lg 3. Lähtuma peab põhimõttest – tuleb hoiatada, kuid piisavalt olulise rikkumise korral võib jätta ka hoiatamata.

Mõiste „eelnev hoiatus“ sisustamine.

Töövaidluskomisjonides puudub ühtne praktika ja arusaam, kas eelnev hoiatus peab olema tehtud samaliigiliste rikkumise eest, mille alusel töösuhe üles öeldakse või piisab üksnes hoiatamise faktist ning oluline on kahekordne rikkumine. Fookusgrupis ei jõutud selles küsimuses ühesele seisukohale. Leidus arvamus, et hoiatus ei pea olema samaliigilise rikkumise eest ning vaidluse lahendamisel tuleb lähtuda konkreetsest juhtumist ning analüüsida, kas hoiatus omas tähendust või mitte. Samas toodi välja, et on juhtumeid, mille puhul võib ka öelda, et eelnev hoiatus ei ole piisav.

Soovitus: seaduses tuleb selgelt määratleda, kas eelnev hoiatus peab olema tehtud samaliigilise rikkumise eest, millele tuginedes leping üles öeldakse või ükskõik millise rikkumise eest. Kuna TLS § 88 lg 3 sätestab võimaluse öelda raske rikkumise korral leping üles ilma hoiatamata, siis peaks eelnev hoiatus olema tehtud pigem samaliigilise rikkumise eest.

Konkurentsipiirangu piiride määratlemine

Töövaidluskomisjonide jaoks ei ole üheselt selge, mis on õigustatud huvi – kas oluline on igasuguse seotuse vältimine konkureeriva ettevõttega või tuleb arvestada ka olulist huvi.

Soovitus: seaduses tuleb täpsustada (näiteks näidisloeteluna), millal saab lugeda töötaja konkurentsipiirangut rikkunuks ning mil määral tuleb arvestada erinevate huvidega.

Ülesütlemisavalduse põhjendamise ja kahju määratlemine TLS § 95 puhul

Kohtutele valmistab TLS § 95 lg-te 2 ja 3 mõistmine raskusi. Töövaidluskomisjonid ei kohalda TLS § 95 lg-t 3 ning ülesütlemise mittepõhjendamise korral loevad ülesütlemise igal juhul tühiseks. Sellest sättest minnakse üldjuhul mööda ning seda rakendatakse harva. Lisaks on küsitav, kas kahju tuleb hüvitada isegi siis, kui pool kahju hüvitamist ei nõua. Samuti jääb selgusetuks kahju hüvitamise nõude võimalus, sh milles kahju seisneb ja kuidas nõuda selle hüvitamist.

Soovitus: TLS § 95 lg 3 tuleb seadusest välja jätta või täpsustada kahju hüvitamisega seonduvat. Oluline on kujundada ühtne seisukoht, kas põhjendamine on formaalne eeldus, mis toob kaasa ülesütlemisavalduse tühisuse või mitte ning mis on sellisel juhul tagajärjed. Põhjendamiskohustus tuleb muuta rangemaks.

Ülesütlemishüvitise suuruse määratlemine, kui hüvitist nõuab tööandja.

Küsitav on, kuidas tuleks TLS § 100 lg-t 5 kohaldada olukorras, kus hüvitist nõuab tööandja. Erinevalt töötajast ei jää tööandja etteteatamistähtaja järgimata jätmisel ilma töötasust. TLS § 100 lg 5 kohaselt, kui töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel. Sellest tulenevalt ei ole tööandjal juhul, kui töötaja järgib ülesütlemisel etteteatamistähtaega, õigus saada töötajalt mingit hüvitist. Seetõttu jääb ebaselgeks, millist hüvitist oleks tööandjal õigus TLS § 100 lg 5 järgi etteteatamistähtaja järgimata jätmisel saada. Üheks võimaluseks oleks fookusgrupis osalenute arvates TLS § 100 lg 5 sidumine kahjuga, mis tekib sellest, et töötaja lahkus töölt ning töö tegemine oli häiritud. Kahju võib olla ka näiteks see, et asendustöötaja kiire hankimine oli kulukas või ettevõtte ei saanud mingi perioodi vältel üldse tegutseda ning seetõttu tekkis tööandjale kahju. Teise võimalusena pakuti fookusgrupis välja võimalust siduda TLS § 100 lg 5 sarnaselt TLS § 74 lg-le 3 keskmise töötasuga.

Soovitus: TLS § 100 lg-s 5 tuleb sätestada täpne hüvitise suurus, mida tööandjal on õigus saada või siduda nimetatud hüvitis TLS § 74 lg-ga 3. Hüvitis ja kahju ning töötasu on erinevad kontseptsioonid. Tuleb otsustada, kas piisab üksnes TLS § 74 lg-st 3 ja kahju väljanõudmise õigusest või tuleb täpsustada TLS § 100 lg-t 5. TLS § 100 lg 5 tuleb siduda kahjuga või keskmise töötasuga.

Ülesütlemishüvitise suuruse määratlemine, kui hüvitist nõuab töötaja.

Kohtupraktika on TLS § 100 lg 4, samuti § 109 lg 1 järgi makstava hüvitise suuruse kindlaksmääramisel erinev. Nende sätete kohaselt on hüvitis töötaja kolme kuu keskmise töötasu suurune, kuid kohus võib seda arvestades asjaolusid muuta. Kohtutel ei ole ühtset lähenemist, millistel alustel ja kui palju hüvitise suurust muuta tuleks. Eelkõige vähendatakse hüvitist, kuna töötajad hüvitise suurendamist ei nõua. Mitmetes lahendites ei ole hüvitise vähendamist põhjendatud. Ka nende otsuste puhul, kus hüvitise suuruse vähendamist põhjendati, ei ole kohtupraktika sarnane. Sarnastel asjaoludel võivad väljamõistetud hüvitise suurused oluliselt erineda. Selline tulemus tuleneb juba normide enda sõnastusest, milles ei ole ette nähtud konkreetseid kriteeriume hüvitise suuruse muutmiseks. Tõenäoliselt on selle eesmärgiks anda kohtutele võimalus lahendada asju paindlikult arvestades iga konkreetse kaasuse eripära. Sellega kaasneb aga õigusselguse põhimõtte riive, kuna isikul ei ole võimalik ette näha, millise tagajärje tema tegevus võib kaasa tuua.

Soovitus: regulatsiooni tuleb muuta selgemaks, sätestades kriteeriumid, mis mõjutavad hüvitise suurust.

Töölepingu lõppemise hetke määratlemine (TLS § 107 lg 2)

Kohtutel on olnud raskusi TLS § 107 lg 2 sõnastuse mõistmisega, s.o millisest ajast tuleb tööleping lõpetada. Küsimus on, kuidas tõlgendada ülesütlemise kehtivust ning kas tuleb arvestada etteteatamistähtaegu või mitte. Ebaselge on, et kui erakorraline ülesütlemine on tühine, kas siis tuleb lugeda, et tööleping on lõppenud ajast, millal oleks tööleping lõppenud erakorralise ülesütlemise kehtivuse korral või millal tööleping oleks lõppenud korralise ülesütlemise korral. Kooskõlas TLS § 97 lg-tega 1 ja 2 on Riigikohus otsuses 3-2-1-82-12 viidanud ka TLSi seletuskirjale ning seda sätet kohaldades leidnud, et kohus lõpetab töölepingu ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaja möödumisel. Riigikohtu lahend on praktikas tekitanud probleeme seoses Töötukassast saadud hüvitiste tagasinõutavaks muutumisega. Fookusgrupis osalejad tõid välja, et töötajale, kes on saanud töötuskindlustushüvitist, muutub töölepingu lõpetamisel kohtus etteteatamistähtaega järgides töötuskindlustushüvitis alusetult saaduks.

Soovitus: õigusselguse huvides tuleb TLS § 107 lg 2 täpsustada lähtudes Riigikohtu lahendist, milles leiti, et kohus lõpetab töölepingu ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaja möödumisel või siis sätestades, et kohus lõpetab töölepingu ülesütlemisavalduses märgitud ajast.

Hüvitise väljamõistmine töösuhte lõpetamise korral kohtus või töövaidluskomisjonis (TLS § 109).

Kohtud on hüvitist välja mõistes toimunud erinevalt. Üheselt pole selge, kas töötaja peab esitatama hüvitise väljamõistmiseks eraldi nõude või toimub selle väljamõistmine automaatselt töölepingu lõpetamise tühisuse tuvastamisel. Samuti pole selge, kas nimetatud hüvitist on kohtul õigus välja mõista samas menetluses töölepingu lõpetamise tühisuse tuvastamisega või on töötajal õigus töödandjalt nimetatud hüvitist kohtu kaudu nõuda alles pärast töödandja poolset vabatahtlikult hüvitise tasumisest keeldumist.

Soovitus: õigusselguse huvides tuleb seaduse TLS § 109 täpsustada ning määratleda, et hüvitis tuleb automaatselt välja mõista.

5.2. Teadlikkuse tõusuga lahendatavad probleemid

Käesolevas peatükis tuuakse ära analüüsis ilmnunud kitsaskohad, mida on võimalik lahendada teadlikkuse tõusuga läbi koolituste, juhendite jt abimaterjalide ning mis ei vaja seadusemuudatusi. Mõistet „töövaidlusorgan“ käsitletakse käesoleval juhul töövaidluskomisjonide ja kohtute koondnimetusena.

Töölähetuse (TLS) ja lähetatud töötajate (direktiiv 96/71/EÜ) eristamine.

Kuigi mitme kaasuse asjaoludest nähtuvalt oli tegemist lähetatud töötajaga direktiivi mõttes, leidis analüüsitud otsuste hulgas üksnes paar kohtulahendit, kus kohus oli sellele viidanud. Fookusgrupiarutelud kinnitasid samuti, et tegemist on segase teemaga. Tööinspektsiooni pöörduva töötaja jaoks on keeruline aru saada, milline õigus kohaldub.

Soovitus: töölähetuse ja lähetatud töötaja eristamise alase teadlikkuse tõstmine nii töövaidlusorganites kui ka laiemal avalikkuse seas.

Katseajal töölepingu ülesütlemise vaidluste lahendamine.

TLS § 6 lg 1 ja 86 lg 4 kohaldamisel ei ole üksmeelt selles, kas katseajal võib töölepingu üles öelda üksnes ebasobivate isikuomaduste tõttu. Reeglina seostatakse katseajaga eelkõige tööoskuste kindlakstegemisega, töötaja isikuomaduste sobivust ei peeta oluliseks.

Soovitus: töövaidlusorganite teadlikkuse tõstmine, et TLS §-i 86 ja §-i 6 tuleb tõlgendada kogumis.

TLS § 88 alusel töölepingu ülesütlemise avalduses punktide äratoomise vajalikkus ja õigus ülesütlemise alust muuta.

Töövaidluskomisjonide praktika pole ühtne ühelt poolt selles, kas ülesütlemisavalduses piisab üksnes § 88 lg 1 äramärkimisest või tuleb sel juhul viidata ka konkreetsele punktile ega ka selles, kas töövaidluskomisjonidel on pädevus muuta ülesütlemise alust. Ka kohtutele ei ole üheselt arusaadav, kas ülesütlemise põhjendamata jätmisel või vale põhjenduse esitamisel on kohtul õigus tuvastada ülesütlemise tegelik alus. Fookusgruppides jõuti järeldusele, et oluline on eelkõige põhjendus ning

töölepingu erakorraliselt ülesütlemlisel tööandja poolt ei ole vajalik konkreetsele TLS § 88 lg 1 punktile viitamine ning sellest põhimõttest juhinduvad töövaidluskomisjonid ja kohtud avalduse menetlemisel selle sisust ja asjaoludest, mitte sellest, milline TLS § 88 lg 1 punkt on avalduses märgitud. Samas on konkreetse punkti äratoomine ülesütlemlisavalduses oluline Töötukassa jaoks, kuna teatud punktid annavad õiguse saada töötuskindlustushüvitist, teatud punktid aga mitte.

Soovitus: tööandjate, töövaidlusorganite ja Töötukassa teadlikkuse tõstmine TLS § 88 lg 1 mõttest. TLS § 88 lg 1 puhul tuleb töövaidluste lahendamisel lähtuda sisulisest põhjendusest ning konkreetsele punktile viitamine ei ole vajalik. Tuleb otsustada, kas töövaidlusorganitel on pädevus ülesütlemlisalust muuta. Lahendus tuleb leida Töötukassa poolt makstava töötuskindlustushüvitise ja töölepingu ülesütlemlise aluse vahelisest seosest tulenevale probleemile.

Mõiste „teine töö“ ebaselgus, juhul kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles töötajast tuleneval põhjusel.

Töövaidluskomisjonide otsuste põhjal ei ole selge, millist tööd peab tööandja töötajale pakkuma – kas pakkuda tuleb ainult erialast tööd või igasugust tööd, mis vastab töötaja võimetele ning mida ettevõtte saab pakkuda. Küsitav on ka töötaja võimete hindamise võimalikkus. Ka fookusgrupis leiti, et väljend „teise töö pakkumine“ on kahemõtteline – ei ole selge, kas tegemist on konkreetsetel tingimustel pakutava tööga või üldise kohustusega tööd pakkuda. Kuivõrd teise töö pakkumise mõte on töölepingu ülesütlemlist vältida ning kompenseerida töövõime kaotust ja vähenemist teise töö andmisega, et töösuhe jätkuks, siis leiti fookusgruppides, et oluline on töötajale pakkuda võimalusel teist töökohta ning seda ei tohiks kitsendada üksnes erialase tööga. Lähtuma peab sellest, et töötaja saaks tööga hakkama, sh ka pärast mõningast välja- või ümberõpet. Ka Riigikohus on lahendis 3-2-1-152-11 välja toonud, et ei ole vaja piirduda erialase töö pakkumisega. Samuti on ebaselge, kas tööandja peab juhul, kui ettevõtte/asutusel on mitu allüksust, pakkuma töötajale tööd konkreetse üksuse siseselt või ka laiemalt. Uuringu raames analüüsitud kohtulahendites oli valdavaks seisukoht, et ühe piirkonnasiseselt tuleb teistesse ettevõtetesse tööd pakkuda, kuid üle-Eestiliselt ei ole see tarvilik. Fookusgrupis oldi arvamusel, et selline seisukoht on põhjendatud ning ei ole mõistlik panna tööandjale lisakohustust pakkuda töötajale tööd ka teistes piirkondades.

Soovitus: tööandjate teadlikkuse tõstmine TLS § 88 lg 2 eesmärgist ning töövaidlusorganitele ja tööandjatele Riigikohtu seisukoha tutvustamine, et pakkuda tuleb igasugust tööd, millega töötaja hakkama saaks. Samuti tuleks selgitada, et kuna TLS-s on sätestatud nõue pakkuda töötajale teist tööd, siis nimetatud kohustuse täitmata jätmine toob kaasa ülesütlemlise tühisuse.

Pikaajalisuse olulisus juhul, kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles TLS § 88 lg 1 p 1 või 2 alusel seetõttu, et töötaja pole pikka aega tööülesannetega toime tulnud.

Ülesütlemlise puhul TLS § 88 lg 1 p 2 alusel lähtutakse praktikas üksnes ülesannetega toimetulemisest ning see, et seaduse kohaselt peab tööülesannetega mittetoimetulek olema pikaajaline, jäetakse tähelepanekuta. Sisuliselt on mindud varem kehtinud seaduse juurde tagasi. Samas ei tohiks selle punkti puhul pikaajalisuse mõistet tähelepanuta jätta, kuna see oleks vastuolus seaduse mõttega. Pikaajalisust

peab olema võimalik käsitleda nii ette- kui tagasivaatavalt. Pikaajalisuse puhul tuleb lähtuda probleemide kestvusest.

Soovitus: tööandjate teadlikkuse tõstmine sätte eesmärgi osas. Lähtuda tuleb põhimõttest, et kui võimalik, siis peab tööandja hoiatama ning andma töötajale võimaluse, kuid kui kõiki asjaolusid arvestades ei ole seda mõistlik teha, siis on tööandjal õigus pikaajalisusele tuginedes lepingu üles öelda põhjendades, millest tulenevalt seda tehakse.

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgmine koondamisel.

TLS § 89 lg-s 4 sätestatud koondamisel võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise kohustuse hindamisel esineb kohtupraktikas erinevusi. Kohati on kohtud leidnud, et selle kohustuse järgimiseks peavad tööandjad koondamisel võrdlema koondatavate töötajate töötulemusi ja koondama halvemate töötulemustega töötajad. Teistes lahendites on leitud, et tööandjal on koondamisel otsustusruum ning lähtuma ei pea üksnes töötulemustest. Olukorras, kus töötaja väidab võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumist, peab ta välja tooma asjaolud, millest see nähtub.

Asjas nr 3-2-1-152-11 on Riigikohus selgitanud, et erinevalt enne 1. juulist 2009 kehtinud TLS §-st 99 ei näe praegu kehtiva TLS § 89 ette, et koondamise korral tuleb eelistada töötajaid, kellel on paremad tööalased näitajad ning võrdsete tööalaste näitajate korral tuleb eelistada töötajaid, kel on kutsehaigus või töövigastus või pikem tööstaaz või kellel on ülalpeetavaid või kes õpivad eriharidust andvas õppeasutuses. Alates 1. juulist 2009 kehtiv TLS § 89 ei sätesta töötajate võrdlemise kriteeriume. Seetõttu on tööandjal pärast sama paragrahvi viiendas lõikes nimetatud eelisõigusega isikute väljaselgitamist õigus vabalt valida, kellega töötajatest ta töölepingu üles ütleb ja kellega mitte. Riigikohus märgib otsuses, et TLS § 89 lg 5 annab tööandjale võimaluse lähtuda töötajate valikul lisaks töötaja töösustele ka muudest asjaoludest, sh suhtlemisoskusest ja isikuomadustest, kuid tööandja valikuõigust piirab TLS § 89 lg 4 järgi võrdse kohtlemise põhimõte. Lisaks leidis Riigikohus selles asjas, et tööandjal on õigus otsustada, kas ta täidab olemasolevad vabad ametikohad, ning kaaluda, kas töötajale täiendusõppe korraldamine on mõistlik.

Soovitus: töövaidlusorganite teadlikkuse tõstmine sätte eesmärgist, tuginedes Riigikohtu praktikale.

Mõistliku aja määratlemine töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel.

Kohtud ja töövaidluskomisjonid määratlevad TLS § 88 lg 4 toodud mõistlikku aega erinevalt ning kõikide otsuste puhul pole selge, millest mõistliku aja piiritlemisel lähtutakse. See, et praktika mõiste sisustamisel on erinev, on mõistetav, kuna see, mis on teatud olukorras mõistlik, oleneb konkreetse juhtumi asjaoludest ning seetõttu ei ole otstarbekas mõistet „mõistlik aeg“ seaduses täpsemalt määratleda.

Soovitus: töövaidlusorganitele selgitustöö tegemine, et otsustes tuleb välja tuua ja põhjendada, miks peetakse või ei peeta ajaperioodi mõistlikuks.

Ajaperioodi määratlemine, mille järel on töötajal õigus leping erakorraliselt üles öelda.

Puudub ühtne praktika, kui pikalt võib töötasu maksmisega viivitada, ilma et töötajal oleks õigus tööleping üles öelda. Praktikast on näiteid, kus on leitud, et töölepingu ülesütlemisõiguse tekkimiseks piisab juba paaripäevalisest viivitusest ning teisel juhul on leitud, et töötasu maksmisega viivitamine peab olema paar kuud. Ka fookusgrupi aruteludes leiti, et seda, kas töötasu maksmisega on oluliselt viivitatud, tuleb otsustada igal konkreetsel juhul vastavalt asjaoludele. Fookusgrupis väljendati seisukohta, et töötasu maksmisega viivitamise olulisus sõltub siiski töötajast, st on juhtumipõhine. Kahe töösuhte puhul võib täpselt samasugune faktiline kohustuse rikkumine anda kaks erineva õigusliku tähendusega lahendust.

Tuleks lähtuda põhimõttest, et kui töötaja on andnud täiendava tähtaja, kuid tööandja selle jooksul töötasu ära ei maksa, on igal juhul tegemist olulise rikkumisega. Kui töötaja tähtaega ei anna, siis hinnatakse vaidluse tekkimisel, kas tegemist on olulise rikkumisega.

Soovitus: sätet ei ole vaja muuta ning ei ole vaja üheselt määratleda, et töötasu maksmisega ei tohi viivitada teatud perioodist kauem, kuid vajalik on selgitustöö nii töövaidlusorganitele, töötajatele kui ka tööandjatele. Selgitada tuleb, et seda, kas töötasu maksmisega on oluliselt viivitatud, tuleb otsustada igal konkreetsel juhul vastavalt asjaoludele ning välja selgitada, kas töötaja jaoks on tegemist olulise viivitusega. Kui töötaja on andnud täiendava tähtaja, kuid tööandja selle jooksul töötasu ära ei maksa, on igal juhul tegemist olulise rikkumisega, kuid töötajal ei ole kohustust tööandjat hoiatada. Töötasu maksmisega korduv viivitamine on alati oluline rikkumine.

Hilinenult ülesütlemiste vaidlustamine.

Töövaidluskomisjonide otsuste analüüsi pinnalt nähtus, et suur hulk mitteõiguspäraseid ülesütlemisi jäetakse tööandjate poolt õigeaegselt vaidlustamata ning ülesütlemise mitteõiguspärasusele tuginetakse alles siis, kui töötaja esitab täiendava nõude. Töövaidluskomisjonid kulutavad aega hilinenud vaidlustamisnõuete läbivaatamisele. Kuigi tähtaja jooksul mittevaidlustatud ülesütlemisi ei tuleks menetleda, on töövaidlusorganid selliseid ülesütlemisi analüüsinud. Asjades nr 3-2-1-54-12 ja 3-2-1-170-11 tehtud lahendites on Riigikohus leidnud, et kui töötaja on töölepingu TLS § 91 lg 2 p 3 alusel üles öelnud ja tööandja leiab, et selliseks töölepingu ülesütlemiseks ei ole seadusest tulenevat alust või ülesütlemine ei vasta seaduse nõuetele, st töölepingu ülesütlemine on TLS § 104 lg 1 kohaselt tühine, peab tööandja ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks pöörduma töövaidlusorganisse.

Soovitus: tööandjate teadlikkuse tõstmine sätte eesmärgi osas, tuginedes Riigikohtu praktikale.

Töölepingu ülesütlemise kehtivuse kontrollimine olukorras, kus seda ei ole vaidlustatud.

Kohtute praktika on olnud TLS § 105 lg 2 kohaldamisel erinev. Puudub ühtne lähenemine, kas töölepingu ülesütlemise kehtivust saab kontrollida olukorras, kus seda ei ole vaidlustatud. Nt tsiviilasjas nr 3-2-1-54-12 on Riigikohus leidnud, et töölepingu ülesütlemise vaidlustamisena on käsitatav töötaja avaldus, millest nähtub, et ta ei ole töölepingu lõpetamise alusega nõus. Ebaselge avalduse korral on kohtul ja töövaidluskomisjonil õigus nõuet täpsustada. Tsiviilasjas nr 3-2-1-170-11 selgitas Riigikohus, et kui töötaja on töölepingu üles öelnud ja tööandja leiab, et selliseks töölepingu ülesütlemiseks ei ole seadusest

tulenevat alust või ülesütlemine ei vasta seaduse nõuetele, peab tööandja ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks pöörduma töövaidlusorganisse. Kui töötaja oli esitanud tööandjale ülesütlemisavalduse ja viimane oli selle kätte saanud, lõppes tööleping töötaja avalduses märgitud alusel ja kuupäeval. Seetõttu ei pidanud töötaja esitama töövaidlusorganisse töölepingu ülesütlemise kehtivuse tuvastamise nõuet, vaid võis ülesütlemisavaldusele tuginedes nõuda hüvitist.

Soovitus: töövaidlusorganite teadlikkuse tõstmine seaduse mõtte osas, tuginedes Riigikohtu praktikale.

Töölepingu ülesütlemisavalduse vormi ebaselgus.

Kohtud ei ole olnud järjekindlad TLS § 95 lg 1 kohaldamisel, kuid Riigikohus on otsuses 3-2-1-117-11 asunud seisukohale, et töölepingu ülesütlemiseks tuleb esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldus, tööleping ei saa lõppeda kaudse tahteavalduse ega vaikimise või tegevusetusega ning töölepingut ei ole võimalik üles öelda tagasiulatuvalt.

Soovitus: töövaidlusorganite teadlikkuse tõstmine, tuginedes Riigikohtu lahendis väljendatud seisukohale, et töösuhte lõppemisel tuleb tööleping üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Töölepingu erakorralise ülesütlemise puhul analüüsi vajavate aspektide määratlemine.

Töövaidluskomisjonides puudub ühtne praktika, mida tuleb töölepingu erakorralise ülesütlemise vaidluste puhul analüüsida – tööandjapoolset ülesütlemise vaidlustamist, rikkumise olulisust, ülesütlemisteate kohalejõudmist ehk kättetoimetamist või/ja selle tööandjapoolset vaidlustamist. Üldiselt kasutatakse lähenemist, et kui erakorralist ülesütlemist vaidlustatud ei ole, siis ülejäänud aspektid tähendust ei oma, kuid oli ka otsuseid, kus analüüsiti lisaks ülesütlemise vaidlustamisele ka muid aspekte.

Soovitus: töövaidluskomisjonide praktika ühtlustamiseks on vajalik kas selgitada töövaidluskomisjonidele, et oluline on ülesütlemise mittevaidlustamine ning muid aspekte analüüsida ei tule või siis täpsustada TLSi ning sätestada, millal tuleb ülesütlemise sisulisi aspekte analüüsida, hoolimata ülesütlemise vaidlustamise mittetähtaegsusest.

Töövaidluskomisjonide otsustes on palju seaduse teksti kopeerimist, ilma et sätteid seostataks tegelike faktiliste asjaoludega, puudub sisuline analüüs.

Soovitus: töövaidlusorganite teadlikkuse tõstmine, et otsuse alusena toodud sätteid tuleb sisukalt seostada otsuse sisuga.