

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI TALLINNA KOLLEDŽ

Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus

Äriõigus

Lennart Piir

TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE VÕIMALUSED, TÜHISUS JA VAIDLUSTAMINE

Lõputöö

Juhendaja: mag iur Uno Feldschmidt

Tallinn 2014

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE MÕISTE JA VÕIMALUSED.....	5
1.1. Korraline ja erakorraline ülesõtlemine.....	5
1.1.1. Erakorraline töölepingu ülesõtlemine tööandja poolt	10
1.1.2. Erakorraline töölepingu ülesõtlemine töötaja poolt	16
1.2. Töölepingu ülesõtlemine katseajal.....	18
2. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE TÜHISUS JA VAIDLUSTAMINE	21
2.1. Tühisuse mõiste ja tuginemise alused	21
2.2. Töölepingu seadusele mittevastav ülesõtlemine	26
2.3. Vaidlustamise kord ja tagajärg.....	29
2.3.1. Individuaalse töövaidluse lahendamine	29
2.3.2. Kahju hüvitamine ja hüvitiste määramine töölepingu ülesõtlemisel	35
KOKKUVÕTE	40
SUMMARY.....	43
VIIDATUD MATERJALIDE LOETELU	46

SISSEJUHATUS

Kiiresti arenev majanduskeskkond ja muutuvad olud on loonud vajaduse tööõiguse pidevaks täiendamiseks. Euroopa Liidu tööjõu vaba liikumine võimaldab liikmesriikide töötajatel vabalt ja paindlikul viisil valida töökohta ja tööandjat. Ettevõtluse järjest tihedamas konkurentsivajavad tööandjad paindlikku tööõigust, mis võimaldaks teha ümberkorraldusi ja vajadusel lihtsustatud korras alustada või lõpetada töösuhteid. Selleks on Euroopa Komisjon võtnud vastu üldised suunad töösuhete ajakohastamiseks 21 sajandil ja sõlmpunktide lahendamiseks.¹

Kõiki tööealisi isikuid seob igapäevaselt töösuhe, olenemata sellest, kas tegemist on töö tegijate või teistele töö andjatega. Seetõttu on käesoleva lõputöö teema väga ajakohane. Töösuhe algab mõlema poole tahteavaldusega. Töölepingu lõpetamiseks võiks hea tava kohaselt olla mõlema poole tahteavaldus, kuigi seadus seda ei nõua. Töölepingu lõpetamine ühe poole tahteavalduse alusel on ülesütlemine ja selline töösuhete lõpetamine tuleb teisele poolele enamasti ootamatult. Tegemist on negatiivse juhtumiga, mille võib algatada nii tööandja kui ka töötaja, kuid mis peab kindlasti olema kooskõlas kõikide seaduse sätetega. Töölepingu ülesütlemiseavalduse saanutel on võimalik töösuhete lõpetamine vaidlustada ja lasta töövaidlusorganil tuvastada, kas ülesütlemine on kooskõlas seadusega või on õigustühine. Töölepingu ülesütlemisega tekitatud kahju korral on õigus hüvitistele ja kahjuhüvitamisele. Lõputöö autor peab eriti oluliseks töölepingu suhte nõrgema poole, töötaja, õiguste kaitset.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on anda põhjalik ülevaade Töölepingu seadusest (edaspidi TLS) tulenevatest individuaalse tähtajatu töölepingu ülesütlemise võimalustest, tühisusest, vaidlustamised korrast ja sellega kaasnevatest tagajärgedest ning kahju hüvitamise viisidest. Teemade juurde on lisatud näiteid nii kohtupraktikast kui ka töövaidluskomisjoni menetluses olnud juhtumitest. Töös on võrreldud hetkel kehtiva ja sellele eelnenud TLS-i erinevusi ning toodud sisse näiteid Soome, Rootsi ja Norra tööõigusest. Praktikast toimunu kohta on aluseks

¹ Roheline raamat „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimumuste lahendamisel”. Euroopa Komisjon, 2006. Arvutivõrgus: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF,14.01.2014>.

võetud Tartu Ülikooli ja Poliitikauuringute Keskuse Praxis uurimuste kokkuvõtted, mis sisaldavad nii statistilisi andmeid kui ka töölepingu vaidlustega seotud lahendeid. Sellega soovib lõputöö autor anda tervikliku üldpildi töösuhte ülesütlemiste põhjustest ja vaiete sisust ning võrrelda tööandja ja töötaja suhet töölepingu ülesütlemisel, andes omapoolse hinnangu sellele, kumb eelmainitud isikutest on kehtiva TLS-i järgi töösuhte lõppemisel nõrgemaks pooleks. Töö eesmärgist tulenevalt on kasutatud analüüsivat ja võrdlevat meetodit.

Lõputöö läbivaks hüpoteesiks on, et töötaja on tähtajatu töölepingu ülesütlemisel võrreldes tööandjaga ebavõrdsemas seisus.

Lõputöö põhiosa koosneb kahest peatükist, mis on omakorda jagatud alapeatükkideks. Esimeses peatükis käsitletakse ülesütlemise mõistet üldiselt ja antakse ülevaade korralise ning erakorralise üleütlemise kohta. Alapeatükkides on eraldi välja toodud tööandja ja töötaja erakorralise üleütlemise võimalused ja põhjused. Tööandja poolse ülesütlemise peamiste põhjustena käsitletakse töös nii töötaja tervislikku seisundit ja ebapiisavaid tööoskusi kui ka tööandja enda majanduslikke põhjusi ja olukorda. Töötaja poolt erakorraline ülesütlemine tuleneb kas tööandjast või töötaja enda isiklikest põhjustest. Esimese peatüki lõpetab katseaja mõiste ja töölepingu ülesütlemise erisus.

Teises peatükis on vaatluse alla võetud töölepingu ülesütlemise tühisust ning tööandja ja töötaja võimalusi ülesõeldud töölepingu vaidlustamiseks. Esimeses alapeatükis kirjeldatakse tühisuse mõistet ja seadusest tulenevad sätted, mille alusel tühisust määratletakse. Teine alapeatükk räägib töövaidlusorgani poole pöördumisel töölepingu ülesütlemise vaidlustamise võimalusest. Eesti Vabariigis on eespool mainitud organiteks Tööinspektsiooni töövaidluskomisjonid ja kohtud, mille erinevad lahendid annavad ülevaate nii tööandjate kui ka töötajate vaidlustatud töösuhete juhtumitest.

Teise peatüki viimases alajaotuses annab autor ülevaate töölepingu ülesütlemise tühisuse tagajärjel tekkinud kahju hüvitamisest ja hüvitiste määramisest.

Töö kirjutamisel on kasutatud Eesti Vabariigi õigusakte, sealhulgas kehtivat Töölepingu seadust ja sellele eelnevalt redaktsiooni, seaduse kommenteeritud väljaandeid, töölepingu koostamise seletuskirja, „Juridica“ artikleid ja erinevaid kohtulahendeid. Võrdlemiseks on kasutatud lähiriikide töölepingu ülesütlemise alast õiguslaseid materjale ja nende kommenteeritud väljaandeid.

1. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE MÕISTE JA VÕIMALUSED

1.1. Korraline ja erakorraline ülesõtlemine

Õiguslikul tasandil reguleerib töösuhteid TLS, mis tuleneb võlaõiguslikust suhtest. Võlaõigus annab aluse ka teistele töösuhte vormidele, sealhulgas näiteks töövõtu-, käsundus-, agendi- ja maaklerlepingute alusel toimivatele suhetele. Erinevalt eelnimetatud lepingu vormidest on iseseisva seadusega reguleeritud tööleping ja sellest tulenev suhe. Tööleping on tööandja ja töötaja vaheline kokkulepe, mille alusel on tööandja kohustatud tagama töötajale töö ja maksuma sellel eest tasu ning töötaja on kohustatud tegema tööd, saades selle eest tasu. Selline määratlemine on otseses seoses võlaõigus suhtega, mille alusel peab üks pool teise kasuks, midagi tegema või tegemata jätma.²

Lõputöö autori hinnangul eristab töölepingut teistest teenuse osutamise lepingutest täpsem määratlemine ja seadusest eraldi tulenevate nõuete järgimine. Seda eelkõige sellepärast, et tööleping on enamasti tähtajatu kestvusleping. Lisaks sellele võib tööleping olla ka tähtajaline ja ühekordne leping. Pärast ühekordse lepingu perioodi lõppemist töösuhe kas lõppeb või muutub kestvaks. Töölepinguga seovad tööandja ja töötaja endid omavahel eelkõige majanduslikul tasandil, kus töötaja on otseses sõltuvuses tööandja tegevusest või tegevusetusest. Töösuhete selline määratlus paneb töötaja võrreldes tööandjaga majanduslikult nõrgemas seisusesse. Seetõttu on tööõiguse üheks oluliseks rolliks tagada töötajale seadusega ettenähtud majanduslikud ja sotsiaalsed tagatised ning reguleerida töösuhte lepingulist ülesõtlemist, rikkumata seal juures tööandja ja töövõtja võrdse kohtlemise printsiipi ning võrdsustada poolte õigused.

Hetkel kehtiva töölepingu seaduse redaktsiooni lisatud muudatused peaksid suurendama töösuhete paindlikkust, mis peaks omakorda aitama kujundada mõlema lepingupoole vajaduste ja huvidega parimal võimalikul viisil arvestava töösuhte. Paindlikus võimaldab küll kiiresti ja edukalt reageerida tööturu muudatustele, kuid sama tähtis on selle kõrval ka turvalisus ja

² Võlaõigusseadus. – RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 05.04.2013, 1.

eelkõige töötaja garantiide tagamine. Varem kehtinud töölepingu seadus nägi ette töösuhte lõppemise töölepingu lõppemisega kinnise loetelu alusel. Muudatustega töölepingu seaduses toodi sisse mõisted korraline ja erakorraline ülesütlemine. Korraliselt saab töölepingu üles öelda ainult töötaja. Erakorraline ülesütlemine võib toimuda nii tööandja kui töötaja algatusel, järgides seadusest tulenevaid nõudeid.³

Töölepingusse sisse toodud ülesütlemise mõiste tuleneb Võlaõigusseadusest (edaspidi VÕS), millega kirjeldatakse töösuhte ülesütlemise üldised põhimõtted. VÕS-i § 195 ja 196 järgi on antud tähendus korralisele ja erakorralisele kestvuslepingute ülesütlemise võimalusele. TLS ei määratle korralise ülesütlemise mõistet, seega tuleb aluseks võtta võlaõiguses välja toodud põhimõtted. Vastavalt VÕS-i § 195 lg 3 järgi saab kestvuslepingut üles öelda mõistliku tähtaja jooksul. VÕS-i § 196 sätestab lepingu erakorralise ülesütlemise korra, mille kohaselt peab olema selleks mõjuv põhjus ja asjaolusid ning mõlema poole huvisid arvestades ei ole mõistlik nõuda lepingu jätkamist.⁴

Töölepingu ülesütlemise liikide eristamine annab suunad, millise erakorralise põhjusega on tegemist ja jätab täpse põhjendamise kohustuse ülesütlemise algatajale. Juhul kui töötaja ei suuda või ei soovi tõendada erakorralist ülesütlemist, siis loetakse seda korraliseks ülesütlemiseks ja järgitakse 30-päevase etteteatamise nõuet. Tööandja poolt tõendamata erakorraline ülesütlemine on õigustühine ja sellisel juhul ei loeta töölepingut lõppenuks.⁵

Ülesütlemisele ettenähtud nõuete järgi piisab ühe poole tahtest ning teise poole arvamus ei ole takistuseks. Oluline on, et ülesütlemine oleks seadusega kooskõlas, täidetakse vorminõudeid ja etteteatamise tähtaegu. TLS-i §-s 95 kehtestatud vorminõuded, mida tuleb järgida ülesütlemise avalduse esitamisel on alljärgnevad:⁶

1. Avaldus peab olema kirjalikus, taasesitamist võimaldavas vormis;
2. Korralisel ülesütlemisel ei pea avaldust põhjendada;
3. Erakorralise avalduse ülesütlemist tuleb põhjendada;
4. Ülesütlemise põhjus peab olema konkreetne, arusaadav ja ei tohi olla tingimuslik.

³ Taube, T., Luiga, P., Siigur, A. jt. (2013). Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Äripäeva käsiraamat, peatükk 6.2.

⁴ Raidve, H., Rask, M. (2009) Töölepingu seadus 2009. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev, lk 36.

⁵ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

⁶ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

Korralise ülesütlemise võimaluse annab TLS-i § 85 lg 1, mille alusel võib töötaja tähtajatu töölepingu igal ajal korraliselt üles öelda. TLS-i § 85 lg 2 täiendab ja kitsendab seda tähtajalise töölepingu puhul, mida töötaja ei või korraliselt üles öelda, välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud lepingut. Seejuures peab arvestama seadusest tuleneva etteteatamise tähtajaga, milleks on vastavalt TLS-i § 98 lg 1 alusel 30 kalendripäeva. Korraline ülesütlemine ei eelda õigustatud põhjuse olemasolu, töötaja võib lepingu üles öelda olenemata põhjusest ja vajaduseta seda tuvastada.⁷

TLS-i § 85 lg 3 kohaselt eeldatakse, et ülesütlemine on korraline, kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline. Samas ei pea korralisel ülesütlemisel töötaja midagi tõendama ega põhjendada.⁸ Seaduse järgi on korralise ülesütlemise ainuõigus ainult töötajal, sest teda käsitletakse töösuhte nõrgema poolena. Korralise ülesütlemise kitsenduseks on suhteliselt pikk, 30 päevane etteteatamise aeg, mille lühendamist võiks seaduseandja kaaluda.

Töösuhet võib nimetada eriliseks suhteks, sest selle kaudu realiseerib töötaja oma põhiseadusliku õigust tööle. Töötaja on huvitatud kestvast töösuhtest, mis kindlustab sissetuleku ja rahuldab tema pere esmavajadused. Töötajate sotsiaalse kaitse eesmärgil peaks riik tagama töösuhte jätkumise võimaluse, turvalisuse ja garantiid. Üheks selliseks võimaluseks on ülesütlemise kaitse, mis seab tööandjale piirangud töölepingu ülesütlemisel. Sellest lähtuvalt on TLS-is võetud tööandjalt korraliselt töölepingu ülesütlemise võimalus. Tööandja ei või lõpetada töösuhet lihtsalt sellepärast, et ta ei soovi enam töötajaga koostööd teha. Tööandjal peab olema selleks seadusest tulenev mõjuv põhjus. Ka varem kehtinud seaduse kohaselt puudus tööandjal õigus lepingut lõpetada seadusest tuleneva põhjusega. Sellise põhimõtte alusel antakse töötajale töösuhte ülesütlemiskaitse.⁹

Erakorralise töölepingu ülesütlemise võimalus on nii tööandjal kui töötajal. Võrreldes korralise ülesütlemisega peab erakorralise ülesütlemise algatajal olema selleks mõjuva põhjus, mida ta peab tõendama. Samas ei piira seadus seda kinnise loeteluga. Seaduse koostamisel on aluseks võetud VÕS-i § 196, mis sätestab kestvuslepingu erakorralise ülesütlemise. Sellega on töölepingu erakorralisel ülesütlemisel piisavalt tagatud paindlikkus ja lepingupoolte huvidega

⁷ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus:

https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf, 10.01.2014, lk 62.

⁸ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

⁹ Raidve, H., Rask, M. (2009) Töölepingu seadus 2009. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev, lk 37.

arvestamine. Seaduse koostajate arvates tagab VÕS-i põhimõtte järgimise asjaolu, et VÕS-i § 196 kasutamine on praktikas ennast tõestanud.¹⁰

Erinevalt muudest võlaõiguslepingutest on TLS-is välja toodud ülesütlemiskaitse piirangud, mille kohaselt peab töandja algatusel erakorraline ülesütlemine olema mõjuva põhjusega ja seotud majanduslike või töötajast tulenevate asjaoludega. Seega on töandjal võimalik töösuhte lõpetamine vaid erakorraliselt, mõjuval põhjusel ja järgides seadusest tulenevaid etteteatamise tähtaegu.¹¹

TLS-i § 97 lg 2 määrab töandjale erakorralise töölepingu ülesütlemise korral etteteatamise tähtajad, mis sõltuvad töösuhte pikkusest:¹²

1. vähem kui ühe aastase töösuhte korral on etteteatamise tähtaeg 15 päeva;
2. 1-5 aastat kestnud töösuhte korral on etteteatamise tähtaeg 30 päeva;
3. 5-10 aastat kestnud töösuhte korral on etteteatamise tähtaeg 60 päeva;
4. 10 ja enam aastat kestnud töösuhte korral on etteteatamise tähtaeg 90 päeva.

Vastavalt TLS-i § 98 lg 2 ei pea töötaja töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töandjat ette teavitama juhul kui mõlemapoolset huvi arvestades ei ole võimalik lepingut jätkata.¹³ Samas, kui töötaja soovib tähtajatu lepingu üles öelda etteteatamise tähtaega järgimata, peab ta esitama töandjale tõendi mõjuva põhjuse olemasolu kohta töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.¹⁴

Seadusega sätestatud erakorralise ülesütlemise mõjuvate põhjuste loetelu on lahtine ja annab lepingupooltele võimalus seda laiendada ja hinnata. Pooled on töölepingu ülesütlemisel kohustatud hindama iga juhtumit eraldi, võttes arvesse asjaolusid ja mõlemapoolseid huvisid. Lepingu erakorralisel ülesütlemisel tuleb hinnata järgmisi kriteeriume:¹⁵

- kas tegemist on seaduslikul alusel toimunud ülesütlemisega;
- kas põhjus on piisavalt mõjuv ja oluline töösuhte lõpetamiseks;
- kas järgida etteteatamistähtaegu või mitte;
- kas oleks mõistlik teha töötajale hoiatus või on alust teha ülesütlemine esimesel rikkumisel;

¹⁰ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf, 10.01.2014 lk 69.

¹¹ Karjane, R. Uus töölepingu seadus. Tallinn: Tenteam, 2009, lk 242.

¹² Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

¹³ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

¹⁴ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 38.

¹⁵ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 5-6.

- kas hea usu põhimõttest tulenevalt peaks pakkuma teist tööd;
- kas töötaja töötingimuste muutmise ja täiendkoolituse võimaldamisega tööandajale tekkivad kulud on mõistlikud.

Tuues võrdluseks Rootsi tööseaduse, on ka selle järgi tööandjal kohustus tuua välja objektiivsed põhjendused töölepingu erakorraliseks lõpetamiseks, milleks võivad olla: võimetus tööülesannetega hakkama saada, suutmatus koostööd teha või töökohustuste unarusse jätmine. Sealne kohtupraktika nõuab tööandjalt kindlaid tõendeid eelmainitud situatsioonide tõestamiseks. Rootsi töölepingu seaduses on eristatud vallandamine ilma hoiatuseta ja eelnenud hoiatusega. Eespool nimetatud töölepingu erakorralise lõpetamise põhjuste puhul on reeglina eelneva hoiatuse olemasolu vajalik. Töövaidluse lahendava kohtuotsuseni loetakse töötaja tööleping kehtivaks ja töötaja võib täita töölepingust tulenevaid kohustusi. Vallandamise põhjendused peavad olema esitatud kirjalikus vormis ja töötajat tuleb informeerida vaidlustamise võimalustest ning viisidest. Praktika kohaselt esitatakse töötajale kõigepealt kirjalik hoiatus võimaliku töölepingu erakorralise lõpetamise kohta koos informatsiooniga, kas võimalik lõpetamine on läbiräägitav või lõplik.¹⁶

Soomes on tähtajatu töölepingu erakorraline ülesütlemine (ilma etteteatamistähtajata) lubatud üksnes katseajal või töötaja „tõsise süüteo” korral. Lisaks sellele võib tööandja lepingu tühistada töötaja püsiva töövõimetus korral või kui töötaja ei saa kehtvalt oma tööülesannetega hakkama. Kui tööandja soovib erakorraliselt töölepingu üles öelda, lasub tal kohustus tõendada, et selleks on piisav alus. Eespool mainitud põhjusteta peab tööandja järgima seadusest tulenevaid ja tööstaažist sõltuvad etteteatamistähtaegu. Samas puudub tal õigus töölepingu lõpetamiseks, kui selleks pole eriti kaalukaid põhjuseid. Sellised põhjused on loetletud töölepingu seaduses eitavas vormis ehk millistel juhtudel ei tohi töölepingut lõpetada. Põhjuseks võib olla haigus (kui see ei põhjusta püsivat töövõimetus või olulist töövõime langust); streigil või tööseisakul osalemine; poliitiliste, religioossete või muude vaadete pärast; muude seadusega ettenähtud kohustuste täitmine. Tööandjal lasub kohustus õigustada töölepingu lõpetamist. Töölepingu erakorraline lõpetamine pole lubatud raseduse ajal või vahetult selle järel ning lapsevanemaga, kes viibib lapsehooldus puhkusel.¹⁷

¹⁶ Employment and Benefits in the European Union. Clifford Change LLP, 2005, p. 404-405.

¹⁷ Employment and Benefits in the European Union. Clifford Change LLP, 2005, p. 118-119.

Lõputöö autori arvates on seaduse muudatusega tehtud oluline õiglane uuendus, millega on võlaõigusest lähtuvalt selgelt eristatud ülesütlemise võimalused ja jagatud ülesütlemine korraliseks ja erakorraliseks. Korralise ülesütlemise põhimõtte tööõiguses seisneb töötaja kaitses, kes ei soovi enam oma tööandjaga töösuhtes olla, võimaldades tal töölepingu korraliselt ja asjaolusid põhjendamata üles öelda ja valida seejärel endale uus tööandja või üldse mitte enam töölepingut sõlmida. Selline lepingu vabadus täidab töötaja põhiseadusliku õigust vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Samas võiks seadusandja kaaluda poolte kokkuleppel korralise ülesütlemisel 30 päevalist etteteatamise tähtaega lühendada. Kuna töötaja ei soovi töösuhet jätkata ja seadus annab selleks võimaluse, siis annaks kokkuleppeline etteteatamistähtaaja lühendamine paindlikuma võimaluse mõlemal poolel sõlmida kiiremini uus töösuhe. Töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks on selgelt välja toodud õigused ja kohustused, mis annavad nii tööandjale kui töötajale võimaluse leping lõpetada. TLS-is on põhjuste nimekiri jäetud lahtiseks ja see annab ülesütlemise algatajale võimaluse tuua välja uusi mõjuvaid põhjendusi. Seadust võiks täiendada sõnastusega, mis seaks mõjuva põhjuse olemasolu tinglikult tõendamise kohustusega. See teeks mõlema töösuhte poole käitumise seadusekuulekamaks, annaks põhjendatud alustele kinnituse ja muudaks ülesütlemise alused läbipaistvamaks.

1.1.1. Erakorraline töölepingu ülesütlemine tööandja poolt

Tööandja poolse töölepingu erakorralise ülesütlemise saab TLS-i alusel jagada kaheks:

- töötajaga seotud ülesütlemised on põhjustatud kas töötaja sobivuse, oskuste või terviseprobleemidega;
- tööandjaga seotud majanduslikud põhjused.

TLS-is pole töötajast tulenevatel erakorralise ülesütlemise põhjustel kinnist loetelu vaid kasutatakse suurema üldistusena põhjuste liike, milleks on majanduslikel ja töötajast tulenevatel mõjuvatel põhjustel ülesütlemine. Peamisteks põhjusteks on siinkohal:¹⁸

- töötaja töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu;
- ebapiisavate tööoskuste, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu tööülesannete mitte täitmine;
- hoiatusest hoolimata tööandja korralduste või korra eiramine;
- jooebeseisundis tööl viibimine;

¹⁸ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 7), lk 70-72.

- varguse toime panemine või muul moel tööandja kahjustamine, mis viib usalduse kaotamiseni;
- tööandja vara olulisel määral kahjustamine;
- saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustuse rikkumine.

Tööandja peab arvestama sellega, et töötajaga seotud ülesütlemise põhjused peavad olema mõjuvad ja üheselt seotud ainult konkreetse töötajaga. Näiteks töölepingu ülesütlemine töötaja tervisliku seisundi muutumise tõttu on otsene töötajast ja tema tervisest tulenev põhjus. Terviseseisundi muutusega võivad olla seotud erinevad tegurid, mis põhjustavad haiguse, vigastuse ning selle tagajärjel töövõimetuse.¹⁹

Varem kehtinud TLS-i kohaselt võis töölepingu töötajaga seotud tervislikel põhjustel lõpetada kahel juhul:²⁰

1. tööandjal oli õigus lõpetada leping, kui töötaja tervislik seisund põhjustas mittevastavuse tehtavale tööle ja töötaja ei tulnud tööleannete täitmisega enam toime;
2. tervislik seisund põhjustas püsiva töövõimetuse ja välistas seni kestnud töösuhte jätkamise (§ 86 p 4 ja § 101 lg 2). Eraldi oli välja toodud veel pikaajaline tervislikust seisundist tingitud töövõimetus (§ 86 p 9 ja § 107).

Uue TLS-i § 88 järgi võib töösuhte erakorraliselt üles öelda, kui töötaja ei ole töö ülesannetega toime tulnud terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata.²¹ Sisulisi erinevusi seaduse vana ja uue redaktsiooni vahel pole. Seaduses on sõnastatud eeldus, mille kohaselt saab erakorralist ülesütlemist rakendada, kui tervislik seisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul.

Euroopa sotsiaalharta artikli 24 kohaselt ei tohi töölepingut üles öelda töötaja tervislikel põhjusel töölt ajutise eemalviibimise korral nt haigestumise või vigastuse tõttu. Tegemist pole absoluutse nõudega vaid lepingu ülesütlemiseks peab olema tööandja poolne mõjuv põhjus.²²

Põhjamaadest võib esile tuua Rootsi, Soome ja Norra tööseadusandluse, mille kohaselt nendes riikides terviseseisundi halvenemine ei ole mõjuvaks töölepingu ülesütlemise põhjuseks. Eeldatakse, et töötaja suudab edaspidi halvenenud tervislikus seisundis oma tööga toime tulla.

¹⁹ Treier, T. Töölepingu ülesütlemine töötaja tervisliku seisundi tõttu, - Juridica 2006/2, lk 104.

²⁰ Eesti vabariigi Töölepingu seadus. – RT 1992 R/T 1992 15/16, 241... 2009, 11, 67.

²¹ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

²² Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta, 03.05.1996 - RT II 2000, 15, 93.

Oluline on välja selgitada tervisekahjustuse liik ja ulatus. ning kas töötaja jääb püsivalt töövõimetuks või paraneb ja saab vajalikul määral töötegemist jätkata. Juhtumeid eristatakse ajutise iseloomuga terviseprobleemide ja pikemaajalise tervisekahjustuse ning töövõimetu alusel. Ajutist terviseprobleemi ei peeta mõjuvaks põhjuseks töösuhte ülesütlemiseks. Norra seadusandlus toob eraldi välja kuuekuulise piirangu haige töötaja kaitseks ja keelab tööandjal töötajat selle aja sees töölt vabastada. Vanusest tulenevate terviserikete olemasolu töösuhte ülesütlemisel ei saa olla ainukeseks põhjuseks, sest see pole seaduse mõistes mõjuv. Vanuse, soo ja rassi alusel töösuhte lõpetamist loetakse töötaja diskrimineerimiseks. Vaidluste korral lähtutakse juhtumite lahendamisel kohtupraktikast ja arvestatakse konkreetseid asjaolusid.²³

Tervislikust seisundist tuleneva töölepingu ülesütlemise põhimõtted võrreldes põhjamaadega on Eestis sarnased. Lõputöö autori hinnangul on Eestis oluliselt nõrgem töötaja kaitse. Meie seadus annab võimaluse töölepingu ülesütlemise töötaja tervisliku seisundi tõttu ega hinda, kui mõjuva põhjusega on tegemist. Tööandjale on see pigem hea võimalus sellest lähtuvalt tööleping lõpetada. Seadusandja võiks kaaluda seadusemuudatusena töötaja terviseseisundi ja paranemisvõimaluste hindamise ning tervisekahjustuse ulatuse täpsustamist.

Tööoskused, sobivus töökohale või võimetus kohaneda on kõik töötajast tingitud põhjused, mida arvesse võttes võib tööandja töösuhte erakorraliselt üles öelda. Seejuures peab objektiivsel hinnangul lähtuma otseselt töötajaga seotud asjaoludest. Töötajat kaitseb rahvusvaheliselt tunnustatud inimõiguste ja tööõiguse standard ILO, mille artikkel 158 sõnastab ülesütlemiskaitse. Sellest tulenevalt võib töötaja töösuhte ülesütlemise aluseks olla ainult mõjuv põhjus, mis on seotud otseselt töötaja võimete ja käitumisega.²⁴

TLS-i § 88 lg 1 ja 2 loetlevad ülesütlemise alused, milleks on töötaja ebapiisavad oskused, sobimatus või kohanemisega seotud probleemid, mis ei võimalda töösuhet jätkata.²⁵ Selline oskustega seotud määratlus peaks olema selgesti ja üheselt mõistetav ning reguleeritud tööandja kvalifikatsiooninõuetega. Samas sobimatus või kohanemisvõimetus võib sõltuda ka töötaja isikuomadustest ja käitumisharjumustest.

²³ Sigeman, T. Employment protection in Scandinavian law. Arvutivõrgus: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-9.pdf>, 10.01.2014.

²⁴ ILO Convention No 158. Termination of Employment Convention, 1982. Arvutivõrgus: http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_8.shtml, 14.01.2014.

²⁵ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

Lõputöö autori arvates peaks seadusandja väljendama, et tööandjal on töötaja valimisel õigus ja võimalus seada selged kvalifikatsiooni normid, mille alusel valik tehakse ja milliste oskuste, teadmistega töötaja valitakse. Seega saab tööandja otseselt ise mõjutada, milline töötaja valitakse. Samas ei ole tööandjal võimalik ette näha kõiki töötaja isikuomadusi. Tööandja poolne otsus töösuhte erakorralise ülesütlemise kohta, mille põhjenduseks on TLS-i § 88 lg 1 või 2 peaks olema faktiliselt tõendatud ja näitama, et töötaja ei tulnud oma tööülesannetega toime.²⁶

Erakorraline töölepingu ülesõtlemine majanduslikel põhjustel on tööandja poolne alus, mis on seotud töö vähenemise, ümberkorralduse vajaduse, pankroti või likvideerimisega. TLS-i § 89 lg 1 ja 2 alusel on töölepingu erakorraline ülesõtlemine ehk koondamine tööandja seadusest tulenev õigus lõpetada leping töötajaga tööandja majanduslikel põhjustel. Seaduse eesmärgiks on reguleerida sellise sättega töötaja ja tööandja vahelise suhte võimalik erakorraline ülesõtlemine. Tööandjale võimaldab see paindlikult reageerida ettevõtluskeskkonna muutustele ja realiseerida põhiseadusliku õigust ettevõtlusvabadusele, panustades seeläbi Eesti konkurentsivõime kasvule.²⁷

Ka Soomes on töölepingu seadusega ettenähtud võimalus tähtajatu leping majanduslikel põhjustel erakorraliselt üles öelda. Seda vaid juhtudel, kui ettevõtte töömaht on olulisel määral vähenenud ja see ei ole ajutine olukord. Töölepingu lõpetamine loetakse põhjendamatuks, kui koondatava inimese kohale värvatakse uus töötaja, kes teostab sisuliselt samu tööülesandeid või ükskõik milline töökorralduse muudatus ei too endaga kaasa tegelikku töömahu vähenemist.²⁸ Erinevalt Soomest ei tule Eestis ettevõtetel tõestada koondamise vajalikust töömahu olulise vähenemise tõttu. Tihtipeale korraldatakse töö küll ettevõttes ringi, kuid koondatava inimese tööülesanded jagatakse teiste töötajate vahel ära ning tegelikult puudub sellisel koondamisel majanduslik põhjendus.

Lõputöö autori hinnangul annab TLS-i § 89 lg 1 ja 2 selged eelised tööandjale ja jätab töötaja nõrgemasse seisuga. Võib tekkida olukord, kus tööandjal on sisuliselt kerge näiliselt teha tööalaseid ümberkorraldusi, et vabaneda koondamise teel töötajast. Seejuures on riik võrreldes eelneva TLS-iga hetkel kehtiva seadusega vähendanud oluliselt töötaja sotsiaalseid tagatiseid ja tööandja etteteatamise tähtaegu. Seadus ei sea tööandjale mingit tõendamise kohustust. Reaalsete

²⁶ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

²⁷ Liin, V.-P. Töölepingu ülesõtlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised, - Juridica 2009/4, lk 244-265.

²⁸ Employment and Benefits in the European Union (viide 16), p. 118-119.

majanduslike põhjuste olemasolu korral ei tohiks tööandjal olla koormav neid tõestada ja juba koondamise käigus selgitada.

Majanduslikel põhjustel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel näeb TLS-i § 89 lg 3 tööandjale ette kohustuse pakkuda töötajale teist tööd, kuid tegemist ei ole absoluutse kohustusega. Seaduse mõte on anda töötajale võimalus jätkata töötamist sama tööandja juures, kuid arvestama peab ka tööandja huvidega. Teise töö pakkumine ei tohiks tekitada tööandjale ebaproportsionaalselt suuri lisakohustusi. Selliselt on otsustanud ka riigikohus oma 2012. aasta lahendis. Teise töökoha pakkumise kohustus puudub, kui töölepingu ülesütlemine toimub TLS-i § 89 lg 2 alusel, mis hõlmab endas tööandja tegevuse lõppemist või pankrotti.²⁹

Teise töökoha pakkumine ei saa piirduda ainult töötaja erialaga vaid vältimaks töösuhte lõppemist peab tööandja pakkuma töötajale muud tööd arvestades tema oskusi ja teadmisi. Pakkumist ei saa asendada osalemisega konkursil vabadele töökohtadele. Samas ei ole tööandja TLS-i järgi rangelt kohustatud leidma koondatavale töötajale uut töökohta. Seaduse järgi on töötaja olukorras, kus tal tekib võimalus ja põhjendatud ootus sama tööandja juures töötamise jätkamisele. Tegelikuses võib tööandja teha pakkumise, mis ei ole töötajale vastuvõetav või põhjendab töötajale teise töökoha mittepakkumist töö puudumisega. Põhjenduse annab TLS-i § 89 lg 3, mille kohaselt ei tohi teise töö pakkumine põhjustada ebaproportsionaalselt suuri kulutusi koolituseks või väljaõppeks. Riigikohtu tsiviilkolleegium on oma otsuses nr 3-2-1-152-11 leidnud, et tööandjal ei ole kohustust pakkuda tööd töötajale, kes ei sobi vabale töökohale. Sellisel juhul on tööandjal õigus korraldada vabale töökohale konkurss või võtta töötaja ilma konkursita. Kui tööandja aga leiab, et töötaja sobib vabale töökohale, siis on tööandjal kohustus talle see vaba töökoht pakkuda.³⁰

Lõputöö autori hinnangul tekitab eelnimetatud seadusesäte töövaidlusi ja ei anna töötajale kindlustunnet töösuhte jätkumiseks. Arusaadavalt ei saa teist tööd pakkuda tööandja pankroti või tema tegevuse likvideerimise korral, sest siis lõpeb töösuhe kõigil osapooltel. Kui tegemist on ettevõtte töö ümberkorraldustega, siis peaks olema selge ja läbipaistev, millised on ja millest tulenevad tööandja muudatused. See selgitaks töötajale majanduslikel põhjustel töölepingu ülesütlemise sisu ja töösuhte lõpetamine oleks läbipaistvam ning kaoks vajadus vaidlustamiseks.

²⁹ Riigikohtu tsiviilkolleegium 2. Veebruar 2012 a nr 3-2-1-152-11 kohtuotsus Lehte Teenri hagi Eesti Põllumajandusmuuseumi vastu.

³⁰ Riigikohtu tsiviilkolleegium 02.02.2011. a nr 3-2-1-152-11 otsus Lehte Teerni hagi Eesti Põllumajandusmuuseumi vastu.

Tööandjal peaks lasuma kohustus töötajale alternatiivse tööpakkumise tegemiseks juhul, kui vabad töökohad on olemas, jättes otsustusõiguse töötajale. Kui tööandjal puuduvad vabad töökohad või töötaja ei sobi vabale töökohale peaks tööandja seda põhjendama ja tõestama.

TLS-i järgi seab erakorraline ülesütlemine tööandjale teatud piirangud ja annab osale töötajatest eelisseisundi. Tööandja arvestama näiteks TLS-i § 89 lg 5, mis annab eelisõiguse töökoha säilitamisel töötajale, kes kasvatab alla kolme aastast last. Võrreldavate ametikohtade olemasolul ei tohi eelisseisust omavat töötajat asetada samale pulgale teiste töötajatega. Juhul kui võrreldavad ametikohad puuduvad, siis antud tingimus ei kehti. See seab töötaja, kes kasvatab alla kolme aastast last eelisseisusesse ja temaga ei tohi töölepingut üles öelda. Kui seaduse mõistes on eelistatud töötajaid mitu, siis võib nende vahel valida. Eelisõigus kaob tööandja tegevus lõppemise või pankrotiga.³¹ Eelmainitud võimalus annab väikelast kasvatavale lapsevanemale seadusega eelise tööle jääda, et tagada oma perele sissetulek. Seega saab võrrelda omavahel neid töötajaid, kes on seaduse mõistes kindlate kriteeriumite alusel võrdsel stardipositsioonil.

Kehtivas TLS-is ei ole erinevalt varem kehtinud seadusest määratletud töösuhte ülesütlemise kriteeriumeid kõikide töötajate võrdlemiseks. Selline muudatus on töölepingu ülesütlemise tööandjale teinud lihtsamaks, sest oluliselt kergem on välja selgitada töötaja, kellel on eelisõigus tööle jääda, mis järel saab tööandja vabalt oma valiku teha. Arvestada tuleb vaid TLS-i § 89 lg 4, mille kohaselt on tööandjatel töötajate suhtes võrdse kohtlemise kohustus. Varem kehtinud TLS-i § 99 lg 2 võimaldas paremate töötulemustega töötajatel oma töökoht säilitada. Selline lähenemine teenis aga ainult tööandja huve ja praktikas tuli tihti ette töövaidlusi, mille käigus ei suutnud tööandjad töövaidluskomisjonis ega kohtus tõestada paremate töötulemuste olemasolu.³²

Majanduslikel põhjustel töölepingu ülesütlemine on põhjamaades levinud ja ei too tööandjale kaasa väga suuri piiranguid. Selline põhimõte tuleneb üldisest suunast, mille järgi saaks tööandja teha muutusi vastavalt majanduses toimuvatele muudatustele ja reageerida sellele paindlikult. Vastupidise näite võib tuua Hollandist ja Hispaaniast, kus otsus töösuhte lõpetamiseks majanduslikest põhjustest tuleb kooskõlastada pädevate riigiasutustega. Rootsi on elav näide sellest, et kui põhjus on majanduslikku laadi, võib tööandja ülesütlemist põhjendada mistahes ärilise eesmärgiga. Vaidluste korral ei uuri kohus täpsemalt põhjust vaid hindab selle olemasolu

³¹ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 15.

³² Liin, V.-P. (viide 27), lk 245.

ja seost tööandja ülesütlemise alusega, milleks võivad olla ka ärilised kaalutlused ja sellest tulenev jätkusuutlikus.³³

Poliitikauuringute keskuse Praxis läbiviidud uuringu kohaselt on kõige enam levinud tööandja poolseks töölepingu ülesütlemise põhjuseks koondamine, mis lähtub TLS-i §-st 89. Statistika kohaselt on koondamine põhjuseks kuni 78% juhtudest ja ülejäänud ülesütlemiste põhjuste osakaal on tagasihoidlik. Enamus koondamistest on viidud läbi suurettevõtetes ja valdavalt kolme viimase aasta jooksul. Ligi veerandis kõigis organisatsioonidest toimus koondamisi, seejuures ei saa eraldi välja tuua organisatsioone tegevusala ja õigusliku vormi alusel.³⁴

1.1.2. Erakorraline töölepingu ülesütlemine töötaja poolt

Töötajal on õigus tööleping erakorraliselt lõpetada kui tööandja on oluliselt rikkunud oma kohustusi. TLS-i § 91 lg 2 annab töötajale aluse tööleping erakorraliselt üles öelda tööandja poolsel kohustuste rikkumisel ja nimetab olulised põhjused, milleks on eelkõige:³⁵

1. tööandja ebaväärikas käitumine, ähvardused või tööandja on kohustanud kaastöötajatel või kolmandal isikul selliselt käituda;
2. tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega;
3. kui töö tegemine kahjustab töötaja moraalseid tõekspidamisi, seab ohtu töötaja elu ja tervise, kõlbluse või hea nime.

Seadus jätab loetelu lahtiseks ja erakorralise ülesütlemise alusteks võivad töötajal olla ka muud sarnased asjaolud. Lisaks võib näitena tuua tööandja olulise rikkumise, mida võib õigustatult nimetada eelmainitud asjaoluks kui töötingimusi on tööandja poolt muudetud ilma poolte vahelise kirjaliku kokkuleppeta. Riigikohus on oma otsuses nr 3-2-1-114-09 märkinud, et kirjalikult tuleb vormistada kõik töölepingu muudatused, mida lepingu pooled soovivad rakendada. Kohtulahendis rõhutas kohus ka seda, et töötaja oli pöördunud tööandja poole töölepingu muudatuste kirjalikuks vormistamiseks, kuid tööandja jättis sellest hoolimata

³³ Sigeman, T. Employment protection in Scandinavian law. Arvutivõrgus: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-9.pdf>, 10.01.2014.

³⁴ Masso, M. jt. Töölepingu seaduse uuring. Poliitikauuringute keskus Praxis, Centar Eesti Rakendusuuringu Keskus ja Turu-uuringute AS, 2013, lk 91-92.

³⁵ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 15.

töölepingu muudatused kirjalikult vormistamata. Seega jäi kohus seisukohale, et tööandja on oma tegevusetusega olulisel määral rikkunud oma kohustusi.³⁶

Töötaja poolsel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel, mis on tingitud tööandja olulisest lepingu rikkumisest või töökorralduste muudatustest ei ole tööandjal seadusliku alust lõpetada tähtajatut töölepingut töötaja omast soovist lähtudes.³⁷ Kui töötaja soovib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandja olulise lepingurikkumise tõttu on tööandjal kohustus maksta töötajale hüvitist 3 keskmise kuupalga ulatuses vastavalt TLS-i § 100 lg- le 4.³⁸

Töötajal on õigus isiklike põhjustega seotud töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Sellise võimaluse annab TLS-i § 91 lg 3, mille järgi on isiklikeks põhjusteks eelkõige kas tervis või perekondlikud kohustused, mis ei võimalda kokkulepitud tööd teha. Erakorralist ülesütlemist peab töötaja põhjendama. Töötaja võib erakorraliselt töölepingu üles öelda ilma etteteavitamata, kui kokkulepitud töö tegemine ei ole võimalik tervisliku seisundi või perekondlike põhjenduste tõttu ja tööandja ei võimalda töö paindliku tegemist ega teist töötajale sobivat tööd.³⁹

Töötaja poole ülesütlemine peab toimuma mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks võetud asjaolust teada sai või pidi teada saama vastavalt TLS-i § 96 lg 4. Kui on olemas mõjuv põhjus, siis omab see tähtsust ainult antud ajahetkel. Juhul kui töötaja ei ole kasutanud mõistliku aja jooksul oma õigust töölepingu üles öelda, kaotab see põhjus aja möödudes oma tähtsuse. Mõistliku aja määratlemisel peaks lähtuma võlaõiguses kasutuses olevast mõistlikkuse põhimõttest. Oluline on hinnata juhtumipõhiselt, kas ülesütlemise alus oli mõistlikust ajast lähtuvalt möödas või mitte.⁴⁰

Ka Soomes võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui tööandja ei maksa töötajale töötasu või ei taga võimalust tööd teha. Korralisel ülesütlemisel on etteteatamise tähtaeg 2 nädalat, kui töösuhe on kestnud kuni 5 aastat ja 1 kuu, kui tööstaaži on 5 aastat või rohkem.⁴¹

³⁶ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 4. novembri 2009. a nr 3-2-1-114-09 kohtuotsus Ella Revotko hagi SOL Eesti OÜ vastu töövaidluses. - RT III 2009, 50, 373.

³⁷ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 10. novembri 2005. a kohtuotsus nr. 3-2-1-120-05 OÜ Balti Intermed hagi Aili Laanemetsa vastu RT III 2005, 40, 394.

³⁸ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 15.

³⁹ Karjane, R. (viide 11), lk 50.

⁴⁰ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 59.

⁴¹ Employment and Benefits in the European Union (viide 16), p. 118-119.

Eestis tehtud uuringu kohaselt on töötaja algatusel tehtud töölepingu ülesütlemine üheks enam levinud töösuhte lõpetamise vormiks. Ligikaudu pooled ülesütlimestest toimuvad nii vormiliselt kui ka sisuliselt töötaja algatusel. Üldküsitluse järgi tuli välja, et kuni 32% töötajates lahkus kuna tööandja ei täitnud oma kohustusi vastavalt sõlmitud lepingule. Tööandja poolsele survele viitas kuni 21% töötajatest. Seega on oluliselt suur osakaal töötajatel, kes on töölepingu lõpetanud tööandjapoolsest tegevusest tingituna. Lepingu lõpetamisel peegeldub see aga töötajapoolse omal soovil töösuhte lõpetamisena.⁴²

1. 2. Töölepingu ülesütlemine katseajal

TLS-i § 6 lg 1 on kirjas katseaja mõiste, mis paneb tööandjale kohustuse teavitada töötajat katseajast, kuid milles ei pea tööandja ja töötaja eraldi kokku leppima. TLS-i § 86 lg 2 ja § 6 lg 1 annavad lepingupooltele võimaluse katseajaga kas lühendada või jätta üldse kohaldamata. Selleks peavad pooled tahet mõlemapoolselt kirjalikult kinnitama. Välistatud on aga kokkulepe, mis kehtestab pikema katseaja kui neli kuud. Katseaja eesmärgiks anda nii tööandjale kui ka töötajale võimalus välja selgitada, kas nende esmalt kokkulepitud tingimused vastavad mõlema poole ootustele. Tööandja soov on veenduda töötaja oskustes, teadmistes ja isikuomaduste sobivuses töökohale. Töötaja soov on saada kinnitust, et tööandja töötingimused ja pakutud lubadused vastavad eelnevatele kokkulepetele.⁴³

Seadusest tuleneva katseaja sisseviimine toetab töösuhtele omase alluvussuhte iseloomu tööandja ja töötaja vahel. Selline võimalus lihtsustab töösuhte sõlmimist, sest katseajas ei pea eraldi kokku leppima ja selleks ajaks ei seo pooled ennast kohustuslike ülesütlamise reeglitega, sest katseajal on töösuhte ülesütlemine lihtsustatud ja ei vaja erakorralise ülesütlamise mõjuva põhjuse olemasolu. Selleks peab aga järgima katseaja üldist eesmärki ja ei tohi olla sellega vastuolus ning nagu iga teise ülesütlamise puhul peab järgima võrdse kohtlemise reeglit. Samas ei ole seaduses piiranguid, mis keelaksid töösuhte lõpetamise teistel alustel ja korras.⁴⁴

TLS-i § 86 lg 3 järgi võib tööandja ja töötaja katseaja jooksul üles öelda kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalist töölepingut, mille kasteaeg ei või olla pikem kui pool lepingu kehtivusest.⁴⁵

⁴² Masso M. jt (viide 36), lk 82.

⁴³ Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M. (koostajad) Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde, Sotsiaalministeerium, Kirjastus Juura, 2013, lk 142-143.

⁴⁴ Lauren, A. (koostaja) Töölepingu seadus. Seaduse tekst, milles on arvestatud 28.01.2009 tehtud muudatusi. Agitaator OÜ, 2009, lk 198.

⁴⁵ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

Seega kehtivad katseajal töölepingu lõpetamise tingimused kuue kuulise tähtajalise töölepingu korral kolme kuu jooksul. Sama töösuhte jätkumisel ja tähtajalise lepingu muutumisel tähtajatuks ei ole uue katseaja kohaldamine põhjendatud.

Katseaja pikendamine erandjuhtudel on siiski võimalik, kui on tegemist töötaja töölt eemalviibimisega katseaja perioodil, mis võib olla tingitud raskest haigusest, õnnetusjuhtumist, rasedus- või sünnituspuhkusest. Seadusest ei tulene otseselt katseaja peatumine töötaja tööst eemal viibimise ajal, kuid eemaloleku tõttu ei saa tööandja piisavalt hinnata töötaja sobivust töökohale. Katseajal on tööandjal ja töötajal huvi välja selgitada tööandja - töötaja - töö vastastikune sobivus. Tegemist ei tohi olla pahatahtliku käitumisega vaid peab olema põhjendatud ja vajalik katseaja pikendamine.⁴⁶

Katseajal on mõlemal poolel töölepingu ülesütlemise võimalus lihtsustatud korras. Lepingu pooled ei pea järgima üldiseid ülesütlemise reegleid. Üles võib öelda nii tähtajalist kui tähtajatut töölepingut. TLS-i § 96 alusel on katseaja jooksul ülesütlemisel 15 päevane etteteavitamise kohustus.⁴⁷ Ülesütlemisavalduse peab andma katseaja jooksul, seega on ka katseaja viimasel päeval esitatud avaldus kehtiv. Sellisel juhul ei ole töösuhte lõpetamiseks katseaja viimane päev vaid järgitakse etteteatamise kohustusega sätestatud 15 päeva rakendamist. Etteteatamise mitte rakendamisel on tööandjal või töötajal õigus saada hüvitist vastavalt TLS-i § 100 lg 5, mille alusel kohustub lepingu ülesütleva teisele poolele maksma hüvitist etteteatud aja eest keskmise töötasu ulatuses.⁴⁸ Sarnaselt töötaja korralise ülesütlemisega ei ole kohustust põhjendada, mille pärast soovitakse töösuhte lõpetada. Tööandja peab järgima, et ülesütlemine ei oleks vastuolus katseaja eesmärgiga.

Katseajal toimunud töölepingu ülesütlemine on praktikas leidnud väljundi Tallinna Ringkonnakohtu otsuses nr 2-10-22812, millega kinnitatakse, et tööandjal on õigus hinnata töötaja sobivust. Kui tööandja leiab subjektiivse hindamisel, et töötaja ei ole töökohale sobilik on tal õigus tööleping lõpetada. Seejuures peab tööandja järgima, et töölepingu ülesütlemine ei oleks vastuolus katseaja eesmärgiga.⁴⁹

⁴⁶ Käärats, E. (viide 43), lk 144

⁴⁷ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

⁴⁸ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

⁴⁹ Tallinna Ringkonnakohus 31. Märts 2011. a nr 2-10-2281 kohtuotsus P.L. hagi S.E. AS vastus.

Katseaja eesmärgile mittevastamise tõttu töölepingu ülesütlemise on tuvastanud Harju Maakohus tsiviilasjas nr 2-10-9096. Tööandja lõpetas töölepingu töötajaga väitega, et töötaja ründas teda. Tehtud otsuses märkis kohus, et ülesütlemise põhjus oli katseaja eesmärgiga vastuolus. Kohtu selgituse kohaselt oleks tööandja poolne ülesütlemine olnud õiguspärane kui põhjuseks oleks toodud, et töötaja oskused ja kogemus ei vasta nõuetele. Lisaks märkis kohus, et kuna tööandja ei suuda oma põhjendusi tõestada on töölepingu ülesütlemine tühine vastavalt TLS-i § 104 lg 2.⁵⁰

Tööinspektsiooni töövaidluskomisjon ei ole oma lahendites jõudnud üksmeelele, kas katseajal töölepingu ülesütlemiseks peab olema mõjuv põhjus või mitte. Töövaidluste lahendamisel on olnud seisukohti, mille kohaselt peab olema tuvastatud mõjuva põhjuse olemasolu ja seisukohad, et ülesütlemise üldised reeglid ei kohaldu katseajal. Üldine seisukoht on, et põhjus peab tulema katseaja eesmärgist. Katseajal peab lähtuma mõistlikkuse põhimõttest ja kui tööandja arvates ei ole töötaja võimeline seda tööd tegema on õigus töölepingu ülesütlemiseks. Teisel seisukohal on olnud Tööinspektsiooni Põhja Töövaidluskomisjon 2011. aasta töövaidlusasjas nr. 4.4-2/2094, mille kohaselt väideti, et tööandjal peab katseajal töölepingu ülesütlemiseks olema oluline põhjus. TLS-i mõte on võimaldada katseajal ülesütlemine teha lihtsustatud korras, mis aga ei tähenda, et lepingu saaks üles öelda ilma mõjuva põhjuseta.⁵¹

Lõputöö autori hinnangul on katseaja tähendus lepingu poolte jaoks sarnane ja mõlema poole huvisid arvestav. Katseaja suureks plussiks on peale esmase töösuhte otsuse tegemist tööandja ja töötaja täiendav võimalus hinnata, kas töösuhe on neile sobiv. Mittesobivuse korral annab seadus lihtsustatud korras lepingu ülesütlemise võimaluse, mis ei kohusta järgima üldisi ülesütlemise reegleid. Ainuke erisus on tööandjale kohustus, mis ei luba ülesütlemisel minna vastuollu katseaja eesmärgiga. Selline erisus on põhjendatud ja peaks välistama pahatahtliku käitumise tööandja poolt. Katseajal töösuhte ülesütlemisel on praktikas välja tulnud näited seaduse tõlgendamise vastuoludest, mille kohaselt ei ole Tööinspektsiooni töövaidluskomisjon oma lahendites olnud ühesel seisukohal. See aga seab töösuhte õiguspärase lõpetamise raskeks, sest lisaks seaduse järgimisele on väga oluline järgida ka praktikas toimunud töövaidlusorganite seisukohta. Lahtiseks jäetud lahendid seavad töötaja võrreldes tööandjaga oluliselt nõrgemasse positsiooni ja ei anna selgeid juhiseid oma õiguste kaitseks. Lõputöö autori hinnangul sellised Tööinspektsiooni töövaidluskomisjoni otsused ei täida õigusabi vajate isikute ootusi

⁵⁰ Haljasmäe R., Hallemaa R., Krillo K., Liin V-P., Tavits G., Espenberg K., Töövaidluste analüüs, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE, Uringuaruanne, 2013, lk 41

⁵¹ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus uuringuaruanne (viide 50), lk 43.

2. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE TÜHISUS JA VAIDLUSTAMINE

2.1. Tühisuse mõiste ja tuginemise alused

Varem kehtinud töölepingu seaduse järgi oli töösuhte lõpetamine ebaseaduslik, kui puudus seaduslik alus töölepingu lõpetamiseks või seda oli kohaldatud menetlusreegleid rikkudes. Uues töölepingu seaduses hinnatakse ülesütlemise tühisust samadel alustel, kuid määratlus on kooskõlas Tsiviilseadustiku üldosa seaduse (edaspidi TsÜS) tehingu kehtetuse põhimõttega ja VÕS-i ülesütlemise põhimõttega.

Vastavalt TLS-i § 104 lg 1 on seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine tühine.⁵²

Tehingu tegemisel soovitakse saavutada mingit kindlat eesmärki ja tehingu alusel tekivad pooltel kindlad õigused ja kohustused. Tehingu kehtivuse alusel on õigustatud poolel võimalus oma õigusi teostada ja saada vajadusel kaitset. Kohustatud pool peab aga võetud kohustusi täitma. Samas on erandeid, mille tõttu on kohustuste täitmine kas võimatu või piiratud. Nii ei saa nõuda kohustuste täitmist, kui täitmine on võimatu vastavalt VÕS-i § 108 lg 2 p 1 ja siis kui nõue on aegunud vastavalt TsÜS-i §142 lg 1 vaatamata sellele, et tehing on kehtiv.⁵³

Lepingu lõppemise kehtivaks muutumise eelduseks on avalduse esitamine ja selle kättesaamine teise poole poolt vastavalt Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 69 lg-le 2. Avaldust ei pea isiklikult üle anda vaid piisab selle saatmisest saaja elu- või asukohta. Juhul kui ülesütlemise avaldus läheb saatmisega kaotsi, siis TsÜS-i § 70 kohaselt loetakse avaldus teise poole poolt kätte saaduks ajal, mil see tavaliste asjaolude korral oleks adressaadini jõudnud. Avalduse esitanud pool peab tõendama, et on taht väljendanud ja kasutanud selleks mõistliku viisi. TsÜS-i § 72 võimaldab ülesütlemise avalduse tagasivõtmist juhul kui enne avalduse kätte saamist või samaaegselt jõuab saajani tagasivõttev tahteavaldus.⁵⁴

⁵² Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 82.

⁵³ Varul, P., jt (koost). Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Komm vlj. Tallinn: Juura 2012, lk 133.

⁵⁴ Tsiviilseadustiku üldosa seadus, 27.03.2002 - RT I 2002, 35, 216; RT I 2003, 78, 523.

Töövaidluskomisjon on andnud omapoolse hinnangu otsuste tegemisel töölepingu ülesütlemisavalduste esitamise ja kätte saamise kohta. TLS-i § 95 sätestab sarnaselt VÕS-i §-le 195, et töölepingu võib üles öelda teisele poolele avalduse esitamisega. Ülesütlemise õiguse puhul on tegemist ühepoolse suhteõigusega ehk kujundusõigusega, mille puhul ei saa teine pool suhte lõpetamist takistada. Seega kaasneb avalduse esitamisega automaatselt töölepingu lõppemine. Ülesütlemisavalduse kättetoimetamist tuleb lugeda piisavaks, kui see on saadetud e-kirja teel registris või üksteisele avaldatud aadressile. Samuti on piisav kui avaldus saadetakse kohale tähitud kirjaga. Töölepingu lõpetamise avalduse kehtivust ja selle jõudmist teisele lepingu poolele saab hinnata TsÜS-i § 69 lg 2 alusel. Tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui saatja on saajale isiklikult info teatavaks teinud ning eemalviibijale tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud saaja elu- või asukohta ja tal on olnud võimalus sellega tutvuda.⁵⁵

Riigikohus on oma lahendis nr 3-2-1-124-05 lähtunud sellest, et töölepingu lõpetamise avaldus on ühepoolne tehing TsÜS-i § 67 mõttes, milles sisaldub kindla õigusliku tagajärje kaasatoomisele suunatud tahteavaldus. Kohus leidis, et antud asja lahendamiseks tuleb kontrollida töölepingu lõpetamise asjaolusid vastavalt EVTLS-i § 82, mis sisaldas töölepingu lõpetamist tööandja poolse lepingutingimuste rikkumise või tootmis- ja töökorralduses tehtud muudatuse tõttu.⁵⁶

Tehingu kehtivuse sisu seisneb eelkõige selles, et nimetatud tehingu tingimuste mitte järgimine saab olla omakorda aluseks tehingu kehtetuse. Kehtetu tehing saab olla tühine või tühistatud. Tühine saab olla tehing, mis on tehtud, kuid loetakse juba algselt kehtetuks. Sellised tehingud ei ole lubatud ning on õiguskorrale vastuvõetamatud. Tühistatav tehing on tegemisel kehtiv, kuid selle puuduste tõttu saab seda hiljem tühistada.⁵⁷

TsÜS-i § 84 määratleb tehingu tühisuse, mille kohaselt on tehing küll tehtud ja vastav tahteavaldus on väljendatud, kuid sellise puudusega, mis annab aluse tehingu tühisusele selle tegemise algusest. Kui keegi on esitanud nõude ja see on tehtud tühistel alustel, siis on põhjust esitada nõuet välistav vastuväide. See välistab ka tühise nõudega kaasnenud asjaolud, millele

⁵⁵ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus uuringuaruanne (viide 50), lk 47.

⁵⁶ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 11. jaanuar 2006. a nr 3-2-1-124-05 kohtuotsus Tiiu Tauts hakis OÜ Teap Ehitus vastu RT III 2006, 4, 36.

⁵⁷ Varul, P. jt (viide 53), lk 134.

tehingu korral on viidatud. Seoses tehingu tühisuse alustega on Riigikohus märkinud, et kohus võib ise tehingu tühisuse tuvastada vastavalt TsMS-i § 436 lg-d 1 ja 7 ning TsMS-i § 438 lg 1.⁵⁸

Tehing saab olla ka osaliselt tühine vastavalt TsÜS-i § 85, mille kohaselt jääb tehingu teatud osa kehtima. Tehingu osaliseks kehtima jäämiseks peab olema täidetud kaks peamist tingimust. Tehing peab olema osadeks jagatav, mis väljendub selles, et osapooltel on selline tahe ja peab saama eeldada, et tehing oleks tehtud ka ilma tühise osata. Tõendamise kohustus lasub sellel isikul, kes soovib tehingu osalist tühistamist.⁵⁹

Tühine saab olla tehing ka seoses isiku puudustega, mis seisnevad eelkõige teovõimes, otsustusvõimes või esindusõiguses ning tehingu vormi või sisu suhtes. Tehingut teostav isik peab olema teovõimeline. Piiratud teovõimega isik tohib tehingut teha vaid seadusliku esindaja nõusolekul. Muudel juhtudel on piiratud teovõimega isiku poolt tehtud tehing tühine. Samuti on tehing tühine juhul kui isik on tehingu tegemisel teovõimeline, kuid otsuse tegemise hetkel on otsustusvõimetu vastavalt TsÜS-i § 13 lg 1. Vorminõude olemasolu eiramise tagajärjel on tehing tühine, mis tuleneb seadusest või vormi nõudmise eesmärgist vastavalt TsÜS-i § 83 lg 1 alusel. TsÜS-i § 87, määrab sisu puudusest tuleneva tehingu tühisuse, kui see on seadusest tuleneva nõudega vastuolus.⁶⁰

Üheks võimaluseks on tehingu tühisust hinnata selle sisu alusel, kas tehingu eesmärk läheb kokku tahte väljendamisega või mitte. TsÜS-i § 89 lg 1 alusel on määratletud näilik tehing, mille puhul on pooled kokkuleppinud, et tehingu tegemisel ei ole tahte vastavaid õiguslike tagajärgi, sest pooled tahavad jätta mulje tehingu olemusest või varjata tehingut, mida nad tegelikult teha tahavad.⁶¹ Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-137-09 leidnud, et TsÜS-i § 89 lg 1 järgi on tehing näilik kui pooled on kokku leppinud, et tehingu tegemisel tehtud tahteavaldustes ei ole avaldatud tahte vastavaid õiguslikke tagajärgi, sest pooled tahavad jätta mulje tehingu olemasolust või varjata tehingut, mida nad tegelikult teha tahavad. Riigikohus on selgitanud, et TsÜS-i § 89 lg 1 kohaselt eeldab tehingu näilikkuse tuvastamine tahteavalduste ja tehingu sisulist hindamist.⁶²

⁵⁸ Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M. (koostajad) Tsiviilseadustiku üldosa seadus kommenteeritud väljaanne, Kirjastus Juura, 2010 lk 261.

⁵⁹ Varul, P. jt (viide 53), lk 150.

⁶⁰ Varul, P. jt (viide 53), lk 134.

⁶¹ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 85.

⁶² Riigikohtu tsiviilkolleegium 17. Detsembri 2009. a nr 3-2-1-137-09 kohtuotsus Magda-Irene Laanepõllu hagi OÜ Haustig vastu RT III 2010, 1, 3.

Sarnaselt on riigikohus hinnanud tehingu tühisust lahendis nr 3-2-1-122-08 ja öelnud, et lisaks näilisuse tuvastamisele ja sisu hindamisele on kohtul endal õigus ja võimalus tuvastada tehingule vastav tühisuse asjaolu. Vastavalt TsÜS-i § 89 lg 3 on õigus kohaldada varjatud tehingu kohta sätestatud. Kolleegium juhib tähelepanu asjaolule, et kohus võib menetluses ka omal algatusel ilma vastava vastuväiteta tuvastada tehingu tühisuse, sest kohus ei saa lahendada asja lepingu alusel, mille kehtivust seadus imperatiivselt ei tunnusta.⁶³

TsÜS-i § 86 lg 1 alusel on tehing tühine, kui see on vastuolus heade kommete või avaliku korraga. TsÜS-is välja toodud, et tehingud võivad olla küll seadusega kooskõlas, kuid see ei tähenda veel nende kehtimist kuna võib esineda vastuolu heade kommete või avaliku korraga.⁶⁴ Vastavalt TsÜS-is määratletud heade kommetega vastuolus olevat tehingut saab samal põhimõttel hinnata ka TLS-i § 106 vastuolu hea usu põhimõttega. TLS-i § 106 alusel on hea usuga vastuolu rakendamise eesmärgiks töötajale kaasneva ebaõiglase tagajärje ärahoidmine.⁶⁵

Heade kommete vastasuse mõistet ei ole seadustes otseselt määratletud. Häid kombeid saab seostada eelkõige moraali ja õiglusega, seega võib öelda, et kõik, mis on ebamoraalne ja ebaõiglane on heade kommetega vastuolus. Määratlemise aluseks võib kasutada Saksa õiguskirjandusest pärit tõlgendust heade kommetega vastuolu mõistele, mille kohaselt on häid kombeid mitte järgiv käitumine vastuolus ausalt ja õiglaselt mõtleivate inimeste sündsustundega. Hindamisel ei tohi lähtuda üksikute isikute tasandist, sest siis võib see oluliselt erineda ühiskonna üldistest väärtushinnangutest. Headele kommetele saab tugineda siis, kui tuleb kaitsta ühiskonna jaoks vajalike väärtusi. Heade kommetega vastavust saab kontrollida ja hinnata selle järgi, millised on ühiskonna objektiivsed standardid ühe või teise asja suhtes. Riigikohus on korduvalt hinnanud heade kommetega vastuolus olevate tehingute probleeme. Lahendis nr 3-2-1-140-07 on leitud, et vastuolud heade kommetega võivad tekkida erinevatel põhjustel. Tehing on Riigikohtu hinnangul heade kommetega vastuolus, kui see riivab ausalt ja õiglaselt mõtleivate inimeste õiglustunnet ja väärtushinnanguid. Vastuolu heade kommetega tehingu tegemisel võib tuleneda eesmärgist, mis on vastuolus heade kommetega või ühe poole ebamoraalsest käitumisest.⁶⁶

⁶³ Riigikohtu tsiviilkolleegium 25. Veebruar 2009. a nr 3-2-1-122-08 kohtuotsus Jüri Sageli hagi F.T.W. Kaubanduse vastu RT III 2010, 10, 69.

⁶⁴ Varul, P. jt (viide 53), lk 268.

⁶⁵ Taube, T. jt (viide 3), peatükk 6.2, lk 28.

⁶⁶ Varul, P. Tühine tehing. - Juridica 2011/1, lk 36.

Lõputöö autori hinnangul on just viimati nimetatud ebamoraalne käitumine see, mida saab seostada töölepingu poole käitumise hindamisel ja samastada TLS-is hea usu mitte vastavuse põhimõttega. Selline käsitus tuleneb otseselt ka VÕS-i § 6 lg 1 ja 2, mille alusel peavad võlausaldaja ja võlgnik käituma üksteise suhtes hea usu põhimõttest lähtuvalt ja võlasuhet ei kohaldata kui seaduse, tava või tehinguga on vastuolu hea usu põhimõttega.⁶⁷

Tehingu tühisust saab hinnata selle järgi, kas see oli tehtud olulise eksimuse, pettuse, ähvarduse või vägivalda mõjul ning raskete asjaolude ärakasutamise tõttu. Sellisel juhul võib tehingu TsÜS-i § 90 lg 1 alusel tühistada. Eksimus on eelkõige asjaoludest ebaõige ettekujutus, mis võib tekkida kui üks lepingupooltest ei ole heauskselt teavitanud teist lepingupoolt olulistest asjaoludest ja on sellega jätnud teise poole eksiarvamusse. TsÜS-i § 94 alusel on pettus isiku tahtlik eksitamine või eksimuses hoidmine ebaõigete asjaolude esitamise teel. Ähvardus ja vägivald vastavalt TsÜS-i § 96 on teise lepingu poole mõjutamine viisil, mis ei jätnud muid valikuid kui tehinguga nõustumine. Raskete asjaolude ärakasutamisega on tegemist, kui üks tehingu pool kasutas teise poole erakorralisi vajadusi, sõltuvussuhet, kogenematust või muid sarnaseid asjaolusid. Sellise juhul saab TsÜS-i § 98 alusel nõuda tühistamist ainult füüsiline isik.⁶⁸

Ülesütlemise üldine põhimõte tuleneb VÕS-ist, mis on kaitse kohustuste rikkumise eest, kuid eeldab rikkumise olemasolu. Lepingu ülesütlemisel tekkib taganemise õigus alles juhul, kui tegemist on olulise rikkumisega vastavalt VÕS-i § 116-le. Ülesütlemise eelduseks on varem märgitud kestvuslepingu olemasolu. Töölepingu puhul on see enamasti täidetud ja sisaldab endas püsivate kohustuste või korduvate tegevuste täitmisele suunatud suhteid. Kestvuslepingu puhul on tegemist kordussoorituse tegemisega, mis annab üha uued kõrval- ja kaitsekohustused. Põhiliseks eelduseks lepingu ülesütlemiseks on oluline rikkumine. VÕS-i § 116 lg 2 on toodud lepingu rikkumise juhud, mille tõttu lepingust taganemine või ülesütlemine on erakorraline vastavalt VÕS-i § 196 lg 1 tähendusele.⁶⁹

TLS sätestab ülesütlemise tühisuse ja vaidlustamise selleks, et töösuhte lõppemine toimuks õiguspäraselt ja oleks kehtiv:

⁶⁷ Võlaõigusseadus. – RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 05.04.2013, 1.

⁶⁸ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 86.

⁶⁹ Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura 2004, lk 241.

1. Tugineks ülesütlemisele ja ei esineks välistavaid asjaolusid, mis on sätestatud TLS-i §-de 85- 93. TsÜS-i § 87 kohaselt on keelu mõtteks selle rikkumise korral tuua kaasa tehingu tühisus;
2. Vastavalt seaduse formaalsuse nõuetele ei tohi ülesütlemine olla tinglik vaid peab olema esitatud kirjalikult taasesitamist võimaldavas vormis.

Kui töölepingu ülesütlemise mittevastavus tuleneb eelnevalt nimetatud tingimustest ehk kui puuduvad ülesütlemise õigustavad asjaolud või reegleid oluliselt rikutakse, on tegemist õigusvastase ülesütlemisega.⁷⁰

Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamist või tühistamist TsÜS-i alusel võib praktikas ette tulla harva, kuid on oluline teada, et eelnevalt nimetatud asjaolude olemasolul on see võimalik.⁷¹ Autori hinnangul on oluline välja tuua töölepingu ülesütlemise vaidlustamine ja tühisuse hindamise võimalikus TsÜS-i ja VÕS-i alusel. Kui tehing on seaduse alusel ja korras tühistatud, siis on tehing algusest peale tühine. Seega nagu tühisel lepingul ei ole ka tühisel tehingul algusest peale õiguslike tagajärgi.

2.2. Töölepingu seadusele mittevastav ülesütlemine

Töölepingu saab lõpetada ülesütlemisega vastavalt TLS-i § 82, mille alusel saab tööandja ja töötaja töölepingu üles öelda üksnes seaduses määratletud alustel. Töölepingust taganemine on vastavalt TLS-i § 82 keelatud.⁷² Selline käsitlemine annab ülesütlemisele piirangud ja seab eesmärgiks, et põhjused ei tuleneks muudest seadustest. See annab ülesütlemise rakendamisel läbipaistvuse ja õigluskindluse. Töölepingu osapooltel peab olema ette teada, millistel õiguslikel alustel ja põhjustel saab töösuhet üles öelda. Ülesütlemise põhjalik reeglistik võrreldes muude võlaõiguslike suhete ülesütlemisega on suunatud eelkõige töötaja ülesütlemiskaitse tagamisele.⁷³

Töölepingu ülesütlemise ja taganemise eristamine on oluline, sest need toovad kaasa erinevad õiguslikud tagajärjed. Taganemine eeldab VÕS-i § 189 lg 1 alusel saadud hüvede tagastamist, kuid töösuhete aluseks tehtud tööd ja saadud raha on ebamõistlik töötajalt tagasi nõuda. VÕS-i § 195 lg 2 alusel lepingust saadud hüve ülesütlemisel ei tagastata. VÕS-i § 196 lg 3 kohaselt on töölepingu puhul tegemist kestvuslepinguga, mille järgi tagasitäitmist ei ole võimalik

⁷⁰ Lauren, A. Töölepingu seadus tekst ja selgituse. Agitaator OÜ, 2009, lk 235-236.

⁷¹ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 86.

⁷² Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

⁷³ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 7), lk 64.

rakendada.⁷⁴ Seega pole ülesütlemise tagajärjeks mitte tagasitaitmine vaid lepingupoole vabastamine lepingu kohustustes. Seejuures ei vabasta see aga teisele poolele kahjuhüvitamisest või ettemaksu tagastamisest.

Töölepingu lõpetamisel saab hinnata, kas ülesütlemine oli õiguspärane ja seadustega kooskõlas või polnud sellele vastav. Kehtiva õiguse kohaselt on töölepingu ülesütlemine ebaseaduslik TLS-i § 104 lg 1 alusel, mille järgi on seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mitte vastav töölepingu ülesütlemine tühine. Sama paragrahvi lg 2 määrab eraldi rasedaga töölepingu ülesütlemise tühisuse ka siis, kui hageja temast mitteolenevatel põhjustel ei ole järginud hetkel kehtiva TLS-i § 93 lg 3 nimetatud tähtaegu.⁷⁵

Töölepingu ülesütlemine saab olla seadusega vastuolus ja mittevastav, kui puuduvad õigustavad asjaolud või on rikutud oluliselt menetlusreegleid. Samuti ei ole järgitud seadusest tulenevaid vormi- ja sisunõudeid. Ülesütlemine peab olema esitatud kirjalikus taasesitamist võimaldavas vormis ja ei või olla tingimuslik. TLS-i § 95 alusel on ülesütlemine tehtud vorminõuet rikkudes või tingimuslik.⁷⁶

TLS-i § 89 lg 1 alusel võib tööandja lepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või tööümbekorraldamise tõttu või muul juhul töö lõppemise ehk koondamise tõttu. Seejuures peab järgima tööandja seadusest tulenevaid piiranguid, mille mitte järgimisel on töösuhte ülesütlemine seadusele mittevastav.⁷⁷

Koondamise hindamisel on kohtud leidnud, et tööandja peab tõendama tegelikke asjaolusid, mis koondamiseni viisid. Koondamise hindamise üheks oluliseks kriteeriumiks on olnud tööandja poolt uute töötajate palkamine. Kui tööandja on peale koondamist uusi töötajaid tööle võtnud või neid otsinud, siis on töölepingu ülesütlemine tühine. Selliselt on oma otsuse Harju Maakohtu tsiviilkohus lahendis nr 2-11-36033 ning Tallinna Ringkonnakohus tsiviilasjas nr 2-10-1570. Samas on töövaidluskomisjon üheselt leidnud, et ettevõtetel tööandjana on õigus oma töökorralduse üle otsustada. Kui tööandjal esineb majanduslikke raskusi ja väheneb töömaht, siis tööandja võib ja peabki tööd ümber korraldama ja vajadusel selle käigus osade töötajatega töölepingu lõpetama. Kui tööandja leiab, et antud töömahtu on võimalik korraldada väiksema

⁷⁴ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

⁷⁵ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

⁷⁶ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 84.

⁷⁷ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

arvu töötajatega, siis on tööandjal õigus seda teha järgides seejuures seadusest tulenevaid piiranguid ja nõudeid. Töövaidluskomisjon on oma otsuses viidanud, et kontrollitakse ja hinnatakse, kas tööandjal on koondamiseks põhjus ja kas järgiti töölepingu ülesütlemisel seadust.⁷⁸

Töölepingu ülesütlemise üheks piiranguks on TLS-i § 93, mille alusel on sätestatud erisused rasedatele või väikelast kasvatavatele isikutele. Tartu Ringkonnakohus on lähtunud oma otsuse tegemisel lahendis nr 2-10-21374 sellest, et TLS-i § 93 lg 1 kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda rasedaga, naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või isikuga, kes on lastehoolduspuhkusel või lapsendaja puhkusel, v.a tööandja tegevuse lõppemisel või pankrotti väljakuulutamisel. Kuna antud juhtumi korral ei olnud tegemist ei tööandja tegevuse lõppemise ega pankrotiga, siis ei saanud selliseid asjaolusid ka arvesse võtta. Seega on TLS-i § 93 lg 1 erisätteks TLS-i § 89 lg 1 suhtes ning TLS-i § 93 lg 1 alusel oli tööandja poolne ülesütlemine seadusele mitte vastav lähtudes TLS-i § 104 lg 1.⁷⁹

Tööandja poolt rakendatud TLS-i § 89 lg 1, mis puudutab eelnevalt märgitud töölepingu ülesütlemist majanduslikest põhjustest saab rakendada ainult juhul, kui seaduse mõistes on olemas reaalne koondamise situatsioon. Riigikohus on oma lahendis nr 3-2-1-1-7-11 jõudnud seisukohale, et töötajat saab koondada üksnes töö lõppemisel. Koondamissituatsiooniks ei saa lugeda olukorda, kus tööandja soovib, et töötaja teeks sama töö ära väiksema palga eest ning sellisel juhul on töösuhte lõpetamine ebaseaduslik. Töölepingu tingimuste ühepoolne muutmine on ebaseaduslik. Seega ei tähenda mistahes töötingimuste muutmine veel töö lõppemist kokkulepitud tingimustel.⁸⁰

Koondamiste analüüsimise käigus on tuvastatud, et töölepingu ülesütlemiste korral rikub tööandja kõige rohkem erikaitset omavate isikute õigusi, sest tööle ei ole jäätud töötajaid, kellel on selleks TLS-i järgi eelisõigus. Samas on töövaidluskomisjon tuvastanud ka juhtumeid, kus eriseisuses olevate töötajate koondamine olnud õiguspärane, kuna töö lõppes kõigi jaoks.

⁷⁸ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus uuringuaruanne (viide 50), lk 34-35.

⁷⁹ Tartu Ringkonnakohtu 23. Mai 2011. A nr 2-10-21374 kohtuotsus Sandra Sard hagi Rusholod Baltic vastu.

⁸⁰ Riigikohtu tsiviilkolleegium 29. Märts 2011. a nr 3-2-1-7-11 kohtuotsus Mirjam Veide hagi Kuressaare linna vastu.

Töövaidluskomisjon on üheselt leidnud, et piirangud on seotud üksnes väikelast kasvatava vanematega ning seejuures ei oma see tähtsust, millised on tööalased näitajad.⁸¹

2.3. Vaidlustamise kord ja tagajärg

2.3.1. Individuaalse töövaidluse lahendamine

Võimalus saada kaitset oma õigustele sõltumatu organi poolt on üks demokraatliku ja õigusriigi põhitunnuseid. Reeglina on selliseks organiks kohus, kuid üha enam võimaldatakse Eestis ja ka mujal Euroopas vaidluste lahendamisel kasutada kohtueelseid organeid. Selliste organite eesmärgiks on vähendada kohtute töökoormust ja anda mõnda liiki vaidluste lahendamisel vaidlevatele poolte võimalus otsida lahendus lihtsama ning kiirema menetluse vormis. Mitmes Euroopa riigis on töövaidluste lahendamiseks loodud erikohtuna töökohtud või lahendatakse vaidlused kohtueelses lepitus- ja lahendusmenetluses, kusjuures kohtueelsed lahendused on eelistatamad.⁸²

Eestis on mitmeid kohtuväliseid organeid kuhu saab vaidluse korral pöörduda. Nende pädevused on väga erinevad ja seda näitab tegevusvaldkond ning tegutsemise õigus tuleneb vastavalt õigusaktidele, mis võimaldab ennetada ja lahendada tsiviilvaidlusi. Eestis kuuluvad oluliste kohtuväliste organite hulka üürnikekomisjonid, mis lahendavad üürilepingutega tulenevaid vaidlusi ja tegutsevad kohaliku omavalitsuse juures. Tarbijakaitsekomisjon, mis lahendab tarbija ja kaupleja vahel sõlmitud lepingust tulenevaid vaidlusi. Kindlustuse vahekohus, mis tegeleb kindlustusega seotud vaidluste lahendamisega. Lisaks eespool mainitule on veel mitmeid erinevate pädevustega organeid, mis tegelevad nt. autoriõigustega, tervishoiu või Tallina börsiga. Enamik on avalik õiguslikud, kuid leidub ka erasektori omi. Erasektori moodustatud on sellised vahekohtud nagu kindlustuse vahekohus, pressinõukogu, advokaadid ja kohtutäiturid.⁸³

Töövaidluskomisjon on avalik õiguslik organ, mis on loodud töövaidluste lahendamiseks. Töölepingu ülesütlemise tagajärjel lõppev töösuhe võib kaasa tuua ühe poole mitte nõustumise, ja lepingupoolte vahelise vaidluse. Töösuhte lõpetamine ülesütlemisel on enamasti negatiivse iseloomuga ja tihtipeale ka ootamatu poolele, kellele sellekohane avaldus esitatakse. Vaidluse lahendamiseks on võimalus jõuda kokkuleppele ja sõlmida mõlemale poolele sobiv lahendus.

⁸¹ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus uuringuaruanne (viide 50), lk 34.

⁸² Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks, - Juridica/I, 2014, lk 60.

⁸³ Kõve, V. Tsiviilvaidluste kohtuväline lahendamine Eestis, - Juridica, 2005/3, lk 152-166.

Juhul kui selleni mingil põhjusel ei jõuta, on tööandjal või töötajal õigus pöörduda vaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse.⁸⁴

TLS-i § 114 kohaselt tuleb töölepingust tuleneva vaidluse lahendamisel kohaldada nii TLS-i kui ka Individuaalse Töövaidlustamise Seaduse (edaspidi ITVS) tingimusi ja korda. TLS ei reguleeri otseselt vaidluse lahendamise korda, kuid sisaldab mitmeid olulisi sätteid, mida tuleb vaidlusel lahendamisel arvestada, näiteks tähtjaid töölepingu ülesütlemisel. ITVS sätestab eelkõige töövaidluse lahendamiseks vajalikud üldpõhimõtted ja menetluskorra. Individuaalne töövaidlus on tööandja ja töötaja vaheline töölepingust tulenev vaidlus. Eeldatakse üldreeglina, et töösuhte pooled lahendavad tekkinud vaidluse poolte vahelise kokkuleppega, kuid juhul kui üks osapool või mõlemad pooled leiavad, et kokkulepet pole võimalik saavutada on õigus pöörduda kohtusse või töövaidluskomisjoni. Viimasesse pöördumine on välistatud kui nõue ületab 10 000 eurot. Selle summa ületamisel on vaidlust võimalik lahendada kohtus või tuleb nõude summat vähendada. Praktikast on aset leidnud juhtum, mis puudutas nõude suuruse muutmist menetluse käigus, sest nõue ületas lubatud piiri. Näitena võib tuua töötaja poolt esitatud saamata jäänud töötasu nõude, millele lisanduvad ka viivised. Sellisel juhul peab nõude esitaja oma nõude summat vähendama nii, et see jääks lubatud piiridesse. Kohtusse pöördumisel selline ülempiir puudub.

Vastavalt IVTS-i § 4 lg 2 ei ole korruga mõlema töövaidlusorgani poole õigus pöörduda ja avaldust esitades peab valima kas töövaidluskomisjoni või kohtu. Kui tegemist ei ole rahaliste nõuetega, siis räägib töövaidluskomisjoni kasuks oluliselt kiirem ja lihtsam menetlus. Töövaidluskomisjon otsustab avalduse menetlusse võtmise kolme tööpäeva jooksul pärast selle esitamist. Kohus võtab hagi menetlusse vastavalt TsMS-i § 372 lg 1, mille kohaselt peab hagi menetlusse võtmine toimuma mõistliku aja jooksul. Töövaidluse lahendamisel töövaidluskomisjoni otsusega mitte nõustumisel jääb õigus pöörduda sama asja läbivaatamiseks kohtusse.⁸⁵

Kohtusse pöördumisel tuleb arvestada riigilõivu tasumisega vastavalt riigilõivuseaduse § 22 lg 1 (RLS), mida töövaidluskomisjonis tasuma ei pea. Sama seaduse järgi sätestatakse riigilõivuvabastus töövaidluse esitatud hagilt, mis puudutab ülesütlemise tühisuse tuvastamist, palga nõuet ja ennistamist või teenistusest vabastamise aluse muutmist. Siinkohal on riigikohus lahendis nr 3-2-1-27-11 jäänud seisukohale, et töövaidluse lahendamisel ei ole vaja riigilõivu

⁸⁴ Individuaalne töövaidluse lahendamise seadus. – RT I 1996, 3, 57 ... RT I 26.03.2013, 7.

⁸⁵ Taube, T. jt (viide 3), peatükk 7, lk 1-3.

tasuda, sest hagi on esitatud töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ja sellega kaasnenud hüvitise välja nõudmiseks. Tõlgendamisel ei tohi lähtuda RLS-i § 22 lg 2 p 1, mille järgi ei ole hüvitisi loetletud, kuid arvestama peab sellega, et töötaja ülesütlemise tühisuse määramisel ei ole tegemist iseseisva nõudega vaid selle käigus toimub ka hüvitise saamine.⁸⁶

Olenemata sellest, kas vaidlus esitatakse töövaidluskomisjoni või kohtusse, tuleks järgida seadusest tulenevaid nõude ja esitamise tähtaegu. Vastasel korral jääb nõue töövaidlusorgani poolt rahuldamata teise poole taotlusel nõude aegumise tõttu. ITVS-i § 6 lg 1 alusel on töösuhetest tuleneva vaidluse esitamise tähtaeg neli kuud. Tegemist on kõigi töösuhetest tulenevate nõuetega peale töölepingu ülesütlemisega seotud nõuete ja töötasu nõuetega. Sama paragrahvi lg 2 seab erandi töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks, mille puhul on nõude aegumise tähtaeg 30 kalendripäeva ülesütlemise avalduse saamisest. ITVS-i § 6 lg 3 sätestab töötasu nõude õiguse, mis on kolm aastat. Töötasu nõue hõlmab endas ka töötasu tuvastamise nõude suuruse määramist ja viivist.⁸⁷

TLS-i § 105 ja 106 käsitlevad ülesütlemise tühisusele tuginemist ja tööandja poolset ülesütlemise vaidlustamist vastuolu heausu põhimõttega. Töölepingu ülesütlemise vaidlustamise tähtaeg 30 päeva, mis oli sama ka varem kehtinud seaduse alusel. Oluliseks erinevuseks võrreldes varem kehtinud seaduse redaktsiooniga on asjaolu, et 30 päevane pöördumise tähtaega hakatakse lugema mitte enam töölepingu lõppemisest vaid ülesütlemise avalduse saamisest. Kui ülesütlemise tühisuse vaidlustamist ei esitata õigeaegselt või selle esitamise tähtaega ei ennistata loetakse ülesütlemine kehtivaks. Töösuhe loetakse sellisel juhul lõppenuks vastavalt TLS-i § 105 lg 2 alusel, mille järgi lõppeb ülesütlemine avalduses märgitud tähtpäeval ja on algusest peale kehtiv. Seetõttu on oluline, et töötaja kes ei ole nõus tööandja ülesütlemise avaldusega ja soovib selle vaidlustada teeks seda tähtaegselt alates avalduse saamise ajast. Seejuures on õigus 30 päeva jooksul nõuda.⁸⁸

- Ülesütlemise tühisuse tuvastamist ja hüvitist töösuhte lõpetamise korral või kahjuhüvitamist töösuhte jätkamise korral, kui tööandja ei ole järginud materiaalseid ega formaalseid eeldusi, tööandja on ülesütlemise avalduse teinud seadusest tuleneva aluseta või eirates ettenähtud vormireegleid;

⁸⁶ Riigikohtu tsiviilkolleegium 11. Mai 2011. a nr 3-2-1-27-11 kohtuotsus Vladimir Gantsovski hagi AS Bravocom Mobiil vastu.

⁸⁷ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 93.

⁸⁸ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 7), lk 93.

- Ülesütlemise tühisusele saab tugineda ka vastuolus hea usu põhimõttele, mida saab rakendada ainult juhul, kui ülesütlemine on kehtiv, ülesütlemiseks olid olemas nii materiaalsed kui formaalsed asjaolud ja eeldused ning on järgitud ka vormireegleid, kuid ka sellisel juhul viib ülesütlemine ebaõiglase tulemuseni. Hea usu põhimõtet ei saa rakendada, kui tööandja on öelnud töölepingu üles põhjendades seda töötaja poolse lepingu rikkusega. Hea usu põhimõte on kaitsta töötajat ebaõiglase ülesütlemise eest, mis ei saa tulla kõne alla kui töötaja ise rikub lepingut ja tööandja on lähtuvalt sellest lepingu üles öelnud.

Õiguskantsleri hinnangu kohaselt on TLS-i ja ITVS-i ülesütlemise vaidlustamise 30 päevane tähtaeg õiglane. Suhteliselt lühike tähtaeg võrreldes muude VÕS-i nõudeõigustega on põhjendatav eelkõige õigluskindluse tagamise kaalutlusel. Töösuhete iseloomust tulenevalt on mõlema lepingu poole jaoks oluline, et tegelik õiguslik tagajärg saaks võimalikult kiiresti välja selgitatud. Kuna töötajal, kui töösuhete nõrgema poole esindajal, võib jääda töösuhete lõpetamine vaidlustamata ainuüksi põhjusel, et ei teata täpsemalt kehtivat õigust. Seetõttu oleks otstarbekas kaaluda seaduse regulatsiooni täiendamist tööandja poolse ülesütlemise vaidlustamise korda ja tähtaega ettenägeva sättega.⁸⁹

Riigikohus on õigusliku liigituse kohta andnud oma hinnangu töövaidluskomisjonile lahendis 3-2-1-127-07, et tegemist on haldusorganiga ja sellest lähtudes tuleb rakendada ka haldusmenetluse seadust. Kolleegium märgib, kuna töövaidluskomisjon ei ole kohus ja tema tehtud otsused ei ole kohtuotsused, siis ei saa otsuse tegemisel kasutada tsiviilkohtumenetluse seadustiku vastavaid sätteid.⁹⁰

Tööandja poolt tõendamata erakorraline ülesütlemine on õigustühine ja sellisel juhul ei loeta töölepingut lõppenuks. Sellisel juhul on õigus kohtul või töövaidluskomisjonil tööleping lõpetada TLS-i § 107 lg 1 kohaselt, kui on töölepingu ülesütlemise õigustühisus tuvastatud. Kui on tuvastatud TLS-i §107 lg 1, lõpetab kohus või töövaidluskomisjon töölepingu ja tugineb

⁸⁹ Teder, I. Seisukoht vastuolu mittetuvastamise kohta. Arvutivõrgus: http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/6iguskantsleri_seisukoht_vastu_olu_puudumine_toolepingu_ulesutlemise_tuhisuse_tuvastamiseks_hagi_esitamise_tahtaeg.pdf, 09.05.2014.

⁹⁰ Riigikohtu tsiviilkolleegium 11. Jaanuar 2008. a nr 3-2-1-127-07 kohtuotsus K.R. hagi AS Duvelin Invest vastu RT III 2008, 4, 30.

TLS-i §107 lg 2-le, mille alusel tööandja või töötaja taotluse alusel lõpetatakse tööleping alates ajast, kui tööleping lõppenuks ülesütleamise kehtivuse korral.⁹¹

Juhul kui töötaja poolt vaidlustatud töölepingu ülesõtlemine on olnud edukas ja kohus tuvastab, et töösuhe on üles öeldud seaduse aluse puudumisega, mille järgi on rikutud näiteks vorminõuded või heausu põhimõtteid, loeb kohus või töövaidluskomisjon töölepingu ülesütleamise tühiseks ning tööleping ei ole ülesütleamisega lõppenud. Seejuures on selge erinevus varem kehtinud seadusega, mille järgi sai töötaja otsustada, kas ta soovib tööle ennistamist või ennistamisest loobumist ja sellega kaasnevat hüvitist. Kehtiva TLS-i § 107 lg 3 alusel on tööle ennistamise võimalus olemas, kuid sellega peavad mõlemad pooled nõus olema. Juhul kui tööandja poolne ülesõtlemine on tunnistatud tühiseks aga tööandja ei nõustu töötaja tööle ennistamisega, siis loetakse tööleping ikkagi lõppenuks. Hoolimata asjaolust, et töölepingu ülesõtlemine tööandja poolt oli kuulutatud tühiseks.⁹²

Kohustusliku ennistamise ära jätmist on põhjendatud sellega, et praktikas pole töösuhte jätkamine lahkarmuste tõttu võimalik ning vajadusel leitakse töösuhte lõpetamiseks alternatiivne võimalus. Eelnõu koostamisel leiti, et töövaidlusorgan saab töötaja tööle ennistada vaid mõlema poole nõusolekul. Poolte sunniviisilisele töösuhte jätkamisele suunamine ei ole kooskõlas lepinguvabaduse põhimõttega, millest tulenevat ei saa pooli nende vabatahte vastaselt sundida töösuhet jätkama.⁹³

Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-82-12 öelnud, et kui kohus tuvastab ülesütleamise tühisuse vastavalt TLS-i § 107 lg 1, siis lõpetab kohus poole taotlusel töölepingu TLS-i § 107 lg 2 alusel ajast, kui see oleks lõppenud ülesütleamise kehtivuse korral. Märkides lisaks, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda ainult järgides TLS § 97 lg 1 toodud etteteatamise tähtaegu. Seega lõppeb leping peale seda, kui see oleks kestnud koos etteteatamise tähtajaga.⁹⁴

TLS-i § 107 lg 2 on mitmeti ja kohati meelevaldselt tõlgendatav, tekitades arusaamatusi, sest seadusesätte lugejal ei ole selge, mida täpselt seaduseandja on mõeldud.

⁹¹ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

⁹² Taube, T. (peatoim). Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Advokaadibüroo Tark, Grunte, Sutkiene. AS Äripäev 2012, lk 28-29.

⁹³ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 7), lk 82.

⁹⁴ Riigikohtu tsiviilkolleegium 10. Oktoober 2012. a nr 3-2-1-82-12 kohtuotsus Meelis Mäekuuse hagi Bauhof Group AS vastu.

TLS-i § 107 lg 2 on senise arusaama järgi tõlgendatud nii, et leping lõpetatakse päevast, millal leping oleks pidanud avalduse kohaselt lõppema. Riigikohtu poolt võetud seisukoht, töölepingu lõpetamise nihutamine tulevikku, võib tekitada töötajale kahjulikku olukorra. Töötajale makstud töötukassahüvitised võivad muutuda alusetuks, kuna töösuhte lõppemise kuupäev nihkub tulevikku, samuti väheneb ka tööandja poolt makstavatelt hüvitistelt arvestatav viivis. Segadust tekitab ka asjaolu, et töötajal tekib tööandja suhtes töötasu nõude õigus ja tööandjal omakorda ülesütlemise hüvitise tagasinõude õigus. Uuringu koostajad on leidnud, et TLS-i § 107 lg 2 tuleks täpsustada või kohus ja töövaidluskomisjon peaksid töölepingu lugema lõppenuks avalduses märgitud päevast.⁹⁵

Euroopa Sotsiaalharta artiklis 8.2 nähakse ette erisus, mille kohaselt tuleb tagada tõhus kaitse töösuhte jätkamiseks rasedatele või töötajatele kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele. Kehtiva TLS-i § 107 lg 3 alusel on tagatud samasuguse kaitse ka Eestis. Töövaidlusorganil tuleb tööandja ülesütlemise avaldus rahuldada juhul kui töösuhte jätkamine ei ole mõeldav, enne kõike siis kui tööandja on oma tegevuse lõpetanud. Seaduse järgi saab tugineda kaitsele siis, kui on oma seisundist teavitatud tööandjat enne ülesütlemise avalduse kättesaamist või 14 päeva jooksul, ülesütlemise avalduse kätte saamisest.⁹⁶

Lõputöö autor on nõus Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse läbiviidud uuringus väljatoodud asjaoluga, et kohtu tõlgendus tühiseks tunnistatud töölepingu ülesütlemise lõpetamine tulevikus on selgelt töötajale kahjulik. Juhul kui selliselt otsus tehakse, võib see kaasa tuua töötajale lisa nõudeid ja töölepingu lõpetamine võib osutuda väga keeruliseks ning koormavaks. Selline ebaselge seaduse sõnastus pigem toetab, et töötajad ei seisaks oma õiguste eest ülesütlemise tühisuse korral. Lepingu lõpetamise päevaks tuleks määrata päev, mis oli ülesütlemise avalduses kirjas. Õiglase otsuse tegemisel peaks lähtuma sellest, et töötaja ei kannaks töölepingu lõpetamise korral lisakulutusi ja ei oleks ohtu täiendavatele nõuetele. Olukorra lahendamaks seaduse sätete muutmise ja täpsema sõnastuse määramine. See tagaks edaspidise seaduse selgema arusaamise, mis ajast tööleping lõpeb, kui töövaidlusorgan on ülesütlemise tühisuse tuvastanud, ning välistab töötajatele makstud hüvitiste või töötasu tagasinõude õiguse esitamise ja tagab koheselt selge ning läbipaistva menetluse.

⁹⁵ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus uuringuaruanne (viide 50), lk 57.

⁹⁶ Käärats, E., Suder, S., Treier, T. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Märts 2011. Arvutivõrgus:
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf, lk 92-93.

Euroopa Liidus puudub ühtsetel alustel töövaidluste lahendamise protseduur ning erinevad liikmesriigid on loonud omale mitmeid töövaidlusi lahendavaid organeid. Erinevatest aruannetest nähtub, et enamasti lahendavad töövaidlusi kohtud, töökohtud, vahekohtud või lepitusorganid. Lisaks on mõnedes liikmesriikides vaidluste lahendajateks ametnikud, keda nimetatakse tööinspektoriteks.⁹⁷

Lähitulevikus tuleks Eestis töövaidluskomisjonid ümber kujundada töökohtuteks, mis kujutaks endast tegevuspõhimõtete olulist reformimist ja ajakohastamist. Töökohtud oleksid tegevad esimese astme kohtute juures vastavalt põhiseaduse § 148 alusel, mis vabastaks esimese astme kohtud paralleelsest töövaidluste läbivaatamisest. Oluline on märkida, et käesoleval ajal tegutsev töövaidluskomisjon ei taga sõltumatuse ja erapooletuse garantiid ning ITVS ei sätesta töövaidluste lahendamise korda selgelt ja ammendavalt. Spetsialiseerunud töökohtute loomist toetab ka asjaolu, et peale 1990 aastate keskpaika, kui töövaidluskomisjon loodi, on töövaidlused muutunud õiguslikult keerukamaks. Euroopa Liidus on vähemalt 19 liikmesriigis kasutusel töökohtud või tavakohtu juures töövaidlusi lahendav osakond, ainult kaheksas riigi seal hulgas Eestis see puudub. Töökohtute loomine aitaks lahendada nii individuaalseid kui kollektiivseid töövaidlusi valdkonda tundvate ning ülejäänud liikmesriikide töökohtute- ja kohtunike kogemust rakendades.⁹⁸

2.3.2. Kahju hüvitamine ja hüvitiste määramine töölepingu ülesütlemisel

Kahjuhüvitamisel ja hüvitiste määramisel on oluline tehingu tühisuse olemasolu, mida kirjeldati käesoleva lõputöö eelnevates peatükkides. Vastavalt TsÜS-i § 101 lg 1 ja § 130 lg 1 järgi on isikul, kes on tehingu tühistanud õigus nõuda teiselt poolelt kahju hüvitamist. Seejuures on eesmärgiks tehingu tühistanud isik asetada olukorda, milles ta oleks olnud, kui ta ei oleks tehingut teinud.⁹⁹

Töölepingu põhitunnuseks on võlaõiguslik sisu vastavalt VÕS-i § 2 lg 1 järgi.¹⁰⁰ Töösuhete tunnuseks on poolte vaheline kestvusleping, mille alusel on pooled võtnud kohustused. Kahju võib tekkida eelkõige kohustuste rikkumise või tühise tehingu alusel. Töölepingust tuleneva kahju tekkimise võimaluseks on tööandja või töötaja poolsete kohustuste rikkumine lepingu

⁹⁷ Raidve-Kostenok, H. (viide 81), lk 60.

⁹⁸ Raidve-Kostenok, H. (viide 81), lk 67.

⁹⁹ Varul, P. jt (viide 53), lk 176.

¹⁰⁰ Võlaõigusseadus. – RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 05.04.2013, 1.

kohustuste täitmise ajal või kohustuste rikkumine töölepingu ülesütlemisel. Seega tuleks lõputöö autori hinnangul töölepingu ülesütlemisel võimaliku kahju tekkimisel, kahjuhüvitamisel ja hüvitiste määramisel lähtuda vastavalt VÕS-i põhimõttest ning eesmärgist.

Kahju tekkimise võimalikkus hõlmab endas erinevaid negatiivseid tagajärgi, mis võivad võlasuhte tagajärjel tekkida. Vastavalt VÕS-i § 128 lg 1 on kahju peamisteks liikideks varaline- ja mittevaraline kahju. Varalist kahju saab jagada otseseks varaliseks kahjuks ja saamata jäänud tuluks, millest viimane on kõige enam seotud töölepingu ülesütlemise tagajärjel tekkinud kahjuga. VÕS-i § 128 lg 4 kohaselt on saamata jäänud tulu eelkõige kasu, mida isik oleks saanud, kui kohustusi ei oleks rikutud või õigusvastaselt kahju tekitatud. Kahjuhüvitamise eesmärgi sätestab VÕS-i § 127 lg 1, mille järgi tuleb isik asetada olukorda, mis on võimalikult ligilähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju ei oleks tekitatud eelkõige lepingu rikkumise või kahju õigus vastase tekitamise tagajärjel.¹⁰¹

Euroopa sotsiaalharta artikkel 24 b järgi on kõigil töötajatel õigus saada piisavalt hüvitist, kelle töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta.¹⁰²

Töölepingu ülesütlemise hüvitised, mis on seotud seadusliku töösuhte ülesütlemisega on oluliselt muutunud võrreldes varem kehtinud seadusega. Eelnevalt oli võimalus hüvitisele töölepingu lõppemisel, mis oli seotud ka töötajast tulenevatel põhjustel. Uue kehtiva TLS-i järgi selline võimalus puudub ja tööandja peab töötajale maksma hüvitist ainult töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu.¹⁰³

Töölepingu erakorralisel tööandja poolsel ülesütlemisel ehk koondamisel saab töötaja vastavalt TLS-i § 100 lg 1 järgi tööandjalt hüvitist ühe kuu keskmise kuupalga ulatuses. Sama paragrahvi lõike kaks alusel maksab Töötukassa töötuskindlustuse seaduse alusel hüvitist. Töötaja hüvitise suurus sõltub töösuhte pikkusest viimase tööandja juures:¹⁰⁴

- töösuhe on kestnud 5-10 aastat – ühe keskmise kuupalga ulatuses;
- töösuhe on kestnud üle kümne aasta – kahe keskmise kuupalga ulatuses.

Ülesütlemishüvitist on õigus saada ka töötajatel, kes on töösuhte üles öelnud vastavalt TLS-i § 37 lg 5 alusel, mille järgi peab olema täidetud viiepäevane etteteatamise aeg. TLS-i § 37 näeb

¹⁰¹ Kull, I. jt (viide 69), lk 260-265.

¹⁰² Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. - RT II 2000, 15, 93.

¹⁰³ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 71.

¹⁰⁴ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 7), lk 78.

ette, et tööandjal on õigus vähendada töötaja töötasu mõistliku ulatuseni kuni kolmeks kuuks 12 kuulise ajavahemiku jooksul juhul kui tööandjal on ettenägematud olukordi majanduslikel põhjustel ja sellest tulenevalt ei ole võimalik anda kokkulepitud tööd täies ulatuses.¹⁰⁵

TLS-i rakendussäte § 139 näeb ette erisuse töölepingu ülesütlemishüvitise maksmisel töötajale, kellel on ühe ja sama tööandja juures olnud väga pikk töösuhe ja kelle tööleping oeldakse üles koondamise tõttu. TLS-i § 139 lg 1 järgi, kui tööandja ütleb töölepingu üles enne 01.01.2015 koondamise tõttu töötajaga kellel on töösuhe seadusega jõustumise ajaks kestnud vähemalt 20 aastat maksab töötukassa lisaks kolme kuu keskmise töötasu. Töötukassa kindlustus hüvitise saamiseks on töötajal õigus järgmistel tingimustel:

- tööandja ütleb töölepingu üles koondamise tõttu hiljemalt 31.12.14;
- töötaja töösuhe antud tööandja juures seisuga 1.07.2009 on kestnud vähemalt 20 aastat.

Erakorralise töölepingu ülesütlemine, mis tuleneb tööandja poolse lepingu rikkumisest, seab tööandjale kohustuse maksta ülesütlemishüvitist. Kui töötaja ütleb erakorraliselt töölepingu üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja vastavalt TLS-i 100 lg 4 järgi hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Varem kehtinud seaduse järgi oli lepingu ülesütlemisel tööandja poolse lepingu rikkumise korral ettenähtud kahe kuu keskmine töötasu. Uus töölepingu seadus on seda kohustust karmistanud, seejuures näeb seadus võimaluse, et kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, lähtudes ülesütlemise asjaoludest ja mõlema poole huvidest.¹⁰⁶

Kahjuhüvitamisele töösuhete jätkamisel on õigus nendel töötajatel, kelle töölepingu ülesütlemine on tunnistatud õigusvastaseks ja töösuhe jätkub. Eelkõige puudutab see töötajaid, kes on rasedad või omavad õigust raseduse- või sünnituspuhkusele. Samuti võib esineda tööle ennistamise juhtumeid, kui mõlemad pooled on tööle ennistamisega nõus. Sellisel juhul sätestab TLS-i § 108, et töötajal on õigus nõuda kahjuhüvitamist eelkõige saamata jäänud tulu osas, mis puudutab töötasu. Sellisel juhul maksab tööandja töötajale saamata jäänud töötasu. Kuna töölepingu ülesütlemise arvestus algab kehtiva seaduse järgi avalduse kätte saamise hetkest, siis vähendab see hüvitise suurust. Hüvitise suuruse otsustab töövaidlusorgan töötaja nõude alusel. Hüvitisest võib maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud. Seega kui töötaja on vahepealse aja jooksul töötanud, saab selle hüvitisest maha arvata. TLS § 108 näeb

¹⁰⁵ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 72.

¹⁰⁶ Raidve, H., Rask, M. (viide 4), lk 72.

ette õiguse töötajale kahjuhüvitamiseks, mis ei pea olema ainult saamata jäänud tulu vaid võib olla mitmesugune tõendatav kahju. TLS-i § 109 lg 1 alusel on töötajal õigus hüvitisele, kui töövaidlusorgani poolt lõpetatakse tööleping vastavalt TLS-i § 107 lg 2 järgi, kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurst muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve. TLS-i § 109 lg 2 alusel eristatakse rasedad ja rasedus- või sünnituspuhkusega seotud isikud, kelle suhtes on rakendatud sama paragrahvi lõikes 1 järgi töölepingu lõpetamine töövaidlusorgani poolt. Sellisel juhul suureneb tööandja poolse hüvitise maksmise kohustus töötajale 6 kuu keskmise töötasuni. Sarnaselt eelnevale võib töövaidlusorgan hüvitist vähendada või suurendada. TLS-i § 109 lg 3 alusel välistatakse hüvitise topelt maksmine, kui hüvitis on juba määratud, siis ei ole õigust täiendaval hüvitisele. TLS-i § 109 lg 4 alusel on ka tööandjal õigus mõistlikule hüvitisele, kui töötaja on töölepingu üles öelnud õigusvastaselt. Juhul kui pooled kokkuleppele ei jõua, määratakse hüvitise suurus töövaidlusorgani poolt.¹⁰⁷

Praktikas on hüvitise määramine olnud töövaidlusorganite poolt erinev. Enamikel juhtudel mõistavad kohtud TLS-i § 109 lg 1 aluse hüvitiseks välja kolme kuu keskmise töötasu, piirdudes lakoonilise põhjendusega, et poolte esitatud asjaolud ei võimalda hüvitise suurst muuta. Sellised lahendid on teinud näiteks Viru Maakohus tsiviilasjades nr 2-10-27031 ja nr 2-10-15108. Seadus sätestab, et hüvitise suurst on õigus muuta, arvestades ülesütlemise asjaolusid ja poolte huvisid. Selline sõnastus annab töövaidlusorganile suure kaalutusõiguse, samas ei ole ühtset lähenemist, millistel alustel hüvitise suurst muudetakse. TLS-i § 109 lg 1 ei ole määratud täpseid kriteeriume hüvitise suuruse muutmiseks, mistõttu on sarnastel asjaoludel väljamõistetud väga erineva suurusega hüvitisi. Töövaidlusorganile on jäetud õigus paindlikult otsustada, arvestades konkreetse kaasuse eripära. Selliste otsustega kaasneb õigusselguse riive, kuna õigusabi vajaval isikul ei ole võimalik ette näha, millise tagajärje võib tema tegevus kaasa tuua. Levinud on pigem hüvitise suuruse vähendamine töötatud aega arvestades. Kohtud on hüvitise väljamõistmisel käitunud erinevalt, üheselt ei ole käsitletud seda, kas hüvitise välja nõudmiseks tuleb esitada eraldi nõue või käsitletakse seda automaatselt töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel. Samuti on ebaselge, kas kohus määrab hüvitise sama menetluse käigus, kui tühisus tuvastatakse või on töötajal õigus tööandjalt hüvitis nõuda peale tööandja vabatahtliku

¹⁰⁷ Siigur, H. Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn: Ilo, 2009, lk 179-180.

hüvitamise keeldumist. Lahenduseks on vaja TLS-i § 109 täpsustada ja sõnastada hüvitise väljamaksmine ja määramine sama nõude juures.¹⁰⁸

Lõputöö autori arvates on hüvitise määramisel töövaidlusorganid teinud otsuseid, mis on sarnaste kaasuste puhul erinevad ja ei ole piisavalt põhjendatud, sest olemasolev seadusandlus võimaldab subjektiivset otsustamist. Ülesütlemise vaidlustajal peaks olema selge, millised on tema juhtumi hüvitamise alused ja kas antud juhtumi osas on üldse hüvitise saamise võimalus. Käesoleva olukorra järgi on antud töövaidlusorganile suur kaalutusõigus, kuid otsused on ebaselged ja ei anna vastuseid küsimustele, millistel juhtudel kahjuhüvitist vähendatakse ja millisel juhul suurendatakse või jäätakse hüvitise määramisel seaduses määratletud kolme kuu juurde. Lahendus tooks miinimum hüvitise kehtestamine ülesütlemise tühisuse korral, mis välistab olukorra, mille järgi võib töövaidluse otsuse kohaselt töötaja jääda ilma hüvitiseta vastavalt TLS-i § 109 mõttes. Seaduse järgi peaks minimaalseks hüvitise määraks olema kolme kuu keskmine töötasu, mida peab maksma tööandja, kui tööandja poolne ülesütlemine on tühistel alustel ja töövaidlusorgan on selle tuvastanud. Hüvitise ülempiiri võiks jätta sarnaselt kehtivale TLS-ile töövaidlusorgani otsustada, määramisel tuleks arvestada ja kaaluda juhtumiga kaasnenud asjaolusid. Selline seaduse muudatus annab lõputöö autori arvates kaitse töötajale ja tagab töösuhte lõpetamise lihtsust arvestades tööandjate suurema seaduse kuulekuse töölepinguseaduse järgimisel.

¹⁰⁸ Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus uuringuaruanne (viide 50), lk 51-58

KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö esimese osa eesmärgiks on anda ülevaade võimalustest, mis TLS annab tööandjale ja töötajale töölepingu ülesütlemiseks. Võrreldes varem kehtinud seaduse redaktsiooniga on hetkel kehtivasse seadusesse lisatud töölepingu lõpetamiseks palju muudatusi. Varem kehtinud seadus käsitles töölepingu lõppemise mõistet ja nägi töösuhte lõppemise aluseks ette kinnise loetelu. Kehtiva seaduse redaktsiooni idee on olla töösuhte lõpetamisel paindlik, tagades seejuures töötaja minimaalsed sotsiaalsed tagatised. Seadusesse sisse toodud ülesütlemise mõiste on otseselt tulenev võlaõigusseadusest. Selle järgi jagatakse töölepingu kui kestvuslepingu ülesütlemine korraliseks ja erakorraliseks. Töölepingu ülesütlemise liikide omavaheline eristamine annab tööandjale ja töötajale neist selgema ettekujutuse ja jätab ülesütlemise põhjuste loetelu lahtiseks, mis suurendab sarnastes olukordades valikuvabadust.

Töölepingu seaduses on selgelt kirjas, et korraline ülesütlemine on lubatud ainult töötajale. Selleks pole töötajal vaja töölepingu ülesütlemist erilise põhjusega põhjendada. Järgima peab vaid seadusest tulenevat 30 päevast etteteatamise tähtaega, mis lõputöö autori arvates on liiga pikk aeg ja takistab töötajal uue töösuhte loomist peale ülesütlemisavalduse esitamist. Seaduseandja võiks kaaluda TLS-i muudatuse sisse viimist, mis lühendaks töötaja kasuks etteteatamise tähtaega.

Erakorralise ülesütlemise võimalus on nii tööandjal kui ka töötajal, seejuures peavad mõlemad töösuhte ülesütlemist põhjendada. TLS määrab sõltuvad töösuhte pikkusest tööandjale erakorralise töölepingu ülesütlemise korral etteteatamise tähtajad, mis on 15 päevast kuni 90 päevani. Töötaja ei pea erakorralist ülesütlemist põhjendada juhul, kui mõlema poole huvisid arvestades ei ole võimalik töösuhet jätkata.

Tööandja põhjused töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks on tingitud kas töötajast või tööandjast endast. Viimati nimetatut tuleneb eelkõige töö lõppemise tagajärjel toimuvast koondamisest. Majanduslikust olukorrast põhjustatud erakorraline ülesütlemine vajaks lõputöö autori arvates seaduse osa täiendamist tööandja poolse tõendamise osas, tööandjal peaks lasuma

kohustus tõestada kas ka tegelikult on tegemist töö vähenemise või lõppemisega. Selline põhjalikum tõlevastavuse kinnitamise kohustus on praktikas kasutuses Eesti lähiriikides Soomes ja Rootsis.

Tööandjal on küll seadusest tulenev teise töö pakkumise kohustus, kuid praktikas on väga väike protsent koondatud töötajatest saanud sama tööandja juures teise sobiva töö. Peamisteks asjaoludeks, miks töötaja soovib töölepingu erakorraliselt üles öelda on kas tööandja poolne ebaviisakas käitumine või töötaja isiklikud põhjused. Erinevates kohtulahendites on selgesti üles tähendatud, et kõik muudatused tuleb vormistada kirjalikult, vastasel juhul on need tühised. Töötaja isiklikud põhjused on seotud eelkõige tervislike või perekondlike põhjustega. Töötajal on küll õigus algatada oma töölepingu erakorraline ülesütlemine, kuid seejuures peab ta arvestama sellega, et avalduse esitamine leiaks aset mõistliku aja jooksul hetkest, mil põhjusest saadi teada või pidi teada saama. Mõjuv põhjus omab tähtsust vaid kindlal ajahetkel ja hiljem kaotab see oma olulisuse.

Töölepingu ülesütlemine katseajal on nii tööandjale kui ka töötajale lihtsustatud ja seaduse kohaselt ei pea sellel ajal üldisi ülesütlemise reegleid järgima. Katseajal töösuhte ülesütlemisel tuleb järgida 15 päevast etteteatamise tähtaega. Tööandja peab tegutsemisel arvestama sellega, et ülesütlemine ei läheks vastuollu katseaja eesmärgiga. Töötaja ei pea ülesütlemist katseajal põhjendama. Praktikas on töövaidlusorganid jäänud lahknevatele seisukohtadele, kas katseajal töölepingu ülesütlemiseks peab olema mõjuv põhjus või mitte ja teinud sellest lähtuvalt erinevaid otsuseid. Ühtse tõlgenduse puudumine tekitab segadust ja viib sarnaste juhtumite osas vaidlusteni. Lahenduseks oleks seaduse täpsem sõnastamine või ühtne tõlgendamine.

Lõputöö teises peatükis käsitletakse töölepingu tühisuse tuvastamist, vaidlustamist, tagajärgi ja kahjuhüvitamist ning hüvitiste maksmise korda. Töölepingu ülesütlemine on seotud negatiivsete tagajärgedega. Sellest tulenevalt on võimalik hinnata, kas tahteavaldus on seadusega vastavuses või rikuti menetlusreegleid. Lõputöö autori arvates on oluline teada, et töölepingu ülesütlemise tühisust saab hinnata nii TsÜS-i tehingu kehtetuse kui ka VÕS-i ülesütlemise põhimõtte alusel. Töölepingu lõppemise eelduseks on sellekohase avalduse esitamine ja lepingu teisele poolele kättetoimetamine. Tegemist on ühe lepingupoole tahteavaldusega, mida teised ei saa takistada ja töölepingu puhul lõpeb leping avalduse üleandmisega. Teine pool saab puuduliku tahteavalduse lasta tühistada ja tühisuse tuvastamisel muutub avaldus algusest peale tühiseks. Tehingu tühisuse tuvastamisel võib olla erinevaid võimalusi ja puuduseid, sest tehing võib olla näiline, tühine ainult osaliselt või seoses isiku puudustega.

Töölepingu ülesütlemine on tööandjale ja töötajale lubatud ainult siis, kui on järgitud seadusega sätestatud nõudeid. Töölepingust taganemine on keelatud. Ülesütlemine on lepingupoole vabastamine kohustuste täitmisest, mis ei välista kahjutekitamise hüvitamist ega ettemaksu tagasinõude õigust.

Võimalus kaitsta oma õigusi on igaüheõigus ja demokraatliku riigi üks põhitunnustest. Sellise põhimõtte alusel toimub ka töölepingu ülesütlemise tagajärjel tekkinud vaidluste lahendamine. Eesti Vabariigis on pädevateks töövaidlusorganiteks kohus ja töövaidluskomisjon, mis lahendavad tekkinud vaidlusi juhul kui pooled omavahelisele kokkuleppele ei jõua. Töövaidlusorgani poolt tühiseks tunnistatud ülesütlemine TLS-i alusel lõpetatakse. Praktikas aga tõlgendatakse seda erinevalt. Kehtiva TLS-i redaktsiooni sõnastus on mitmeti mõistetav ja vajaks korrigeerimist, mis annaks edaspidise ühtse tõlgenduse ja välistaks võimaluse täiendavateks nõueteks.

Kahjuhüvitise määramise eelduseks on töölepingu ülesütlemise tühisuse olemasolu, misjärel on võimalik hinnata kahju suurust ja nõude õigust. Üldise kahjunõude õiguse ja eesmärgi annavad TsÜS ja VÕS, mille alusel on kahju saanud isikul õigus nõuda tekitatud kahju hüvitamist. VÕS-i järgi jaguneb kahju varaliseks kahjuks ja saamata jäänud tuluks. Viimati nimetatut on just töösuhte ülesütlemisel nõude aluseks. Lisaks kahjuhüvitamisele on õigus seadusest tulenevatele hüvitistele, mis on kehtestatud TLS-iga ja erinevad oluliselt varem kehtinud redaktsioonist.

Kokkuvõtteks võib öelda, et autor on lõputöös töölepingu seadust analüüsidest välja toonud mitmeid olulisi muudatusi, mis aitaksid töösuhtes võrdsustada töötaja kui nõrgema lepingupoole seisust tööandjaga. Tööõiguse täiustamise eesmärgiks on välistada seaduse erinevat tõlgendamist ja sellega kaasnevat ebavõrdset kohtlemist. Seadusandja võiks lähitulevikus kaaluda töövaidlusorganite rolli ja töökorralduse ümberkujundamist, eriti töövaidluskomisjoni töö osas, sest käesoleval ajal ei saa töötaja tihti vajalikul tasemel õiguskaitset ja lihtsustatud korras lahendust töövaidlustele. Lõputöö autori eesmärk oli leida TLS-i analüüsidest kinnitust oma hüpoteesile, et töötaja on võrreldes tööandjaga töösuhte ülesütlemisel ebavõrdsemas seisus ja et tööandjal on võrreldes töötajaga ebaproportsionaalselt palju võimalusi töölepingu ülesütlemiseks ning liiga väike tõendamise kohustus, mis leidis autori arvates ka kinnitust. Tööõigus vajab pidevat täiendamist ja kehtiv TLS on alles eelduseks sellele, et töölepingu poolte vahel hakkas kujunema mõlema jaoks paindlikud ja turvalised töösuhted.

SUMMARY

Termination of the employment contract, its voidness and claims

The current thesis covers the area of termination of the individual employment contract that is regulated by the Employment Contracts Act. The main reason behind the changes made into the previous Act was the need to regulate working relationships in a more flexible way while ensuring social security and in particular to protect the employees.

The aim of the present thesis is to bringing out the issues related to the cancellation and revocation of the individual employment contracts and their compensation. Based on the goal of the work the method of comparative analysis is used. The authors' hypothesis is that when it comes to termination of employment contract of indefinite duration, an employee compared to an employer is in a disadvantageous position.

The Employment Contracts Act does not specifically define the cancellation of employment contract, but according to the law of obligation it is divided into ordinary or extraordinary cancellation. A clear distinction between ordinary and extraordinary cancellation of employment contract distinguishes employee and employer rights from each other. According to the principle of contract freedom, the ordinary cancellation is allowed only to employees. This guarantees them the constitutional right to freely choose their occupation, profession and workplace. For ordinary cancellation the Employment Contracts Act foresees a 30-day advance notice. That in authors' opinion is too long a time and the legislator should consider shortening it.

The possibility of extraordinary cancellation that is based on the law of obligation is allowed to both parties but only if there is a justified reason. The employers' right for extraordinary cancellation can either depend on the employers' economic reasons or on the performance-related problems on the employees' part. Employee-related extraordinary cancellation may be due to employees' insufficient skills, inadequacy or inability to adapt. It is important to note that in order to avoid this, the employer can set clear standards and qualification requirements for all employees. The economic reasons are primarily related to the reduction in work assignments and to the employer' possibility to cope with the changing economic structure. The Employment

Contracts Act states that the termination is justified if there is a valid cause, but it does not force the employer to prove it. This way the employer has been granted with an easy and quick way of cutting labor costs. According to the authors' opinion, employers by law should have an obligation to give solid proof of the grounds behind the termination, because explaining alone does not assure the proper implementation of the law.

The employee has a right for extraordinary cancellation if the employer has violated his contractual obligations or if there are reasons associated with employees' health or family. The employee has to give notice of termination of the employment contract within a reasonable time starting from the appearance of the circumstances behind the termination.

During the probationary period, cancellation of employment contract is simplified and does not follow the general rules for termination. The employer must take into account that cancellation cannot be at variance with the purpose of the probationary period. Because of the different views to what is considered justified cause during the probationary period, the author finds that this does not help employees in their legal expectations.

The main area where the rights of the employee are being violated is redundancy. In many cases the employers do not consider the priority rights of the workers as required by law. Parents raising small children are considered to have a priority right in maintaining their work and their performance cannot be taken into account. All employers have the obligation to make redundancy decision taking into account employees with priority rights.

Labor disputes are handled either in labor dispute commissions or in courts. The current wording of the law that regulates the basis for invalid cancellation can lead to disputes between the parties and the employee might face additional claims. Making changes into the existing law by adding specific wording would improve the situation but there is also actual and genuine need to restructure the labor dispute work.

When it comes to handling the claims it is important to determine in first of all if the termination is invalid or not. The occurrence of the damage can be evaluated by the law of obligations, which is based on damages caused by cancelling the contract. The most common claim is for unpaid salary. Compared to the previous Employment Contracts Act, employee rights for compensation have been drastically reduced and employers have only partial responsibility to cover the costs, other part is covered by Töötukassa (Estonian Unemployment Insurance Fund). Based on both parties' rights, the amount of compensation can either be increased or reduced by labor dispute commission. As in real life the decisions made for compensations in similar cases differ too much for one another, it could be wise to consider a more detailed approach in the matter.

The present thesis contains a number of amendment proposals, which the author believes will balance the rights of both parties, taking into account that employee is the weaker part. The hypothesis set by the author is true, because the employee compared to the employer is in disadvantageous position. These proposed improvements are meant to avoid differences in interpreting the law and in the inherent inequality of treatment. Employment law needs constant updates and the current Employment Contracts Act is only a premise for equal, flexible and secure relationships between the parties involved.

VIIDATUD MATERJALIDE LOETELU

Kasutatud lühendite loetelu

- EVTLS – Eesti Vabariigi töölepingu seadus
- ITVS - Individuaalse töövaidlustamise lahendamise seadus
- RLS – Riigilõivuseadus
- TLS - Töölepingu seadus
- TsÜS – Tsiviilseadustiku üldosa seadus
- TsMS – Tsiviilkohtumenetluse seadus
- VÕS – Võlaõigusseadus

Viidatud kirjandus

1. Employment and Benefits in the European Union. Clifford Change LLP, 2005.
2. **Haljasmäe R., Hallemaa R., Krillo K., Liin V-P., Tavits G., Espenberg K.**, Töövaidluste analüüs, Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE, Uuringuaruanne, 2013.
3. **Karjane, R.** Uus töölepingu seadus. Tallinn: Tenteam, 2009.
4. **Kull, I., Käerdi, M., Kõve, V.** Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Õigusteabe AS Juura 2004.
5. **Kõve, V.** Tsiviilvaidluste kohtuväline lahendamine Eestis, - Juridica, 2005/3.
6. **Käärats, E., Suder, S., Treier, T.** Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Märts 2011. Arvutivõrgus:
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf.
7. **Liin, V.-P.** Töölepingu üleütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised, - Juridica 2009/4.
8. **Lauren, A.** (koostaja) Töölepingu seadus. Seaduse tekst, milles on arvestatud 28.01.2009 tehtud muudatusi. Agitaator OÜ, 2009.
9. **Masso, M.** jt. Töölepingu seaduse uuring. Poliitikauuringute keskus Praxis, Centar Eesti Rakendusuringute Keskus ja Turu-uuringute AS, 2013.
10. **Raidve, H., Rask, M.** Töölepingu seadus 2009. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev 2009.

11. Roheline raamat „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimumuste lahendamisel”. Euroopa Komisjon, 2006. Arvutivõrgus:
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF>, 14.01.2014.
12. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus:
https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf, 10.01.2014.
13. **Sigeman, T.** Employment protection in Scandinavian law. Arvutivõrgus:
<http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-9.pdf>, 10.01.2014.
14. **Siigur, H.** Töölepingu seadus. Kommenteeritud professor Heino Siigur. Tallinn: Ilo, 2009.
15. **Taube, T., Luiga, P., Siigur, A., Noormets, A., Lepik, G., Kallavus, A., Rahi-Toomla, H., Ots, J., Hübner, R., Pilt, K., Läänemets, K.** Tööõigus, Näidised ja kommenteeritud, Äripäeva raamat, 2013.
16. **Taube, T.** (peatoim). Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Advokaadibüroo Tark, Grunte, Sutkiene. AS Äripäev 2012.
17. **Teder, I.** Seisukoht vastuolu mittetuvastamise kohta. Arvutivõrgus:
http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/field_document2/6iguskantsleri_seisukoht_vastuolu_puudumine_toolepingu_ulesutlemise_tuhisuse_tuvastamiseks_hagi_esitamise_tahtaeg.pdf, 09.05.2014.
18. **Treier, T.** Töölepingu ülesütlemine töötaja tervisliku seisundi tõttu, - Juridica 2006/2
19. **Varul, P., Kull, I., Kõve, V., Käerdi, M.** (koostajad) Tsiviilseadustiku üldosa seadus kommenteeritud väljaanne, Kirjastus Juura, 2010.
20. **Varul, P.** Tühine tehing. - Juridica 2011/1, lk 36.

Õigusaktid

21. Individuaalne töövaidluse lahendamise seadus. - RT I 1996, 3, 57 ... RT I 26.03.2013, 7.
22. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. - RT II 2000, 15, 93.
23. Võlaõigusseadus. – RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 05.04.2013, 1.
24. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. - RT I 2002, 35, 216 ... RT I 2003, 78, 523.
25. Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

Kohtulahendid

26. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 10. novembri 2005. a kohtuotsus nr. 3-2-1-120-05 OÜ Balti Intermed hakis Aili Laanemetsa vastu RT III 2005, 40, 394.
27. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 11. jaanuar 2006. a nr 3-2-1-124-05 kohtuotsus Tiiu Tauts hakis OÜ Teap Ehitus vastu.

28. Riigikohtu tsiviilkolleegium 11. Jaanuar 2008. a nr 3-2-1-127-07 kohtuotsus K.R. hagi AS Duvelin Invest vastu RT III 2008, 4, 30.
29. Riigikohtu tsiviilkolleegium 25. Veebruar 2009. a nr 3-2-1-122-08 kohtuotsus Jüri sageli hagi F.T.W. Kaubanduse vastu RT III 2010, 10, 69.
30. Riigikohtu tsiviilkolleegium 4. novembri 2009. a nr 3-2-1-114-09 kohtuotsus Ella Revotko hagi SOL Eesti OÜ vastu töövaidluses. - RT III 2009, 50, 373.
31. Riigikohtu tsiviilkolleegium 17. Detsembri 2009. a nr 3-2-1-137-09 kohtuotsus Magda-Irene Laanepõllu hagi OÜ Haustig vastu RT III 2010, 1, 3.
32. Riigikohtu tsiviilkolleegium 11. Mai 2011. a nr 3-2-1-27-11 kohtuotsus Vladimir Gantsovski hagi AS Bravocom Mobiil vastu.
33. Tartu Ringkonnakohtu 23. Mai 2011. A nr 2-10-21374 kohtuotsus Sandra Sard hagi Rusholod Baltic vastu.
34. Tallinna Ringkonnakohus 31. Märts 2011. a nr 2-10-2281 kohtuotsus P.L. hagi S.E. AS vastu.
35. Riigikohtu 02.02.2011. nr 3-2-1-152-11 otsus Lehte Teerni hagi Eesti Põllumajandusmuuseumi vastu.
36. Riigikohtu tsiviilkolleegium 10. Oktoober 2012. a nr 3-2-1-82-12 kohtuotsus Meelis Mäekuuse hagi Bauhof Group AS vastu.