

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Õiguse instituut

Kristi Vahur

**SOTSIAALSETE TAGATISTE ÕIGUSLIK PROBLEMAATIKA  
VÄIKELASTE VANEMATE TÖÖSUHTE LÕPETAMISEL  
KOONDAMISE TÕTTU**

Magistritöö

Õppekava HAJM08/09, peeriala õigusteadus

Juhendaja: Kristi Joamets, PhD

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 15 057 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni

Kristi Vahur .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 107307HAJM

Üliõpilase e-posti aadress: kristi.vahur@gmail.com

Juhendaja: Kristi Joamets, PhD

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU .....	5
SISSEJUHATUS .....	6
1. KOONDAMISE OLEMUS .....	9
2. VÄIKELAST KASVATAVA VANEMA TÖÖ- JA TEENISTUSSUHTE ÜLESÜTLEMISE PIIRANGUD JA TAGATISED KOONDAMISE KORRAL .....	12
2.1. Väikelast kasvatava vanema erilise kaitse vajadus .....	12
2.2. Töö- ja teenistussuhte ülesütlemise üldpõhimõtted .....	17
2.2.1. Töö- ja teenistussuhte ülesütlemise piirangud .....	19
2.2.2. Turvalise paindlikkuse kontseptsioon töölepingu lõpetamise korral .....	23
2.4. Töö- ja teenistussuhte lõpetamise keelatud ja lubatud alused (võrdlus vana ja uue seaduse vahel) .....	27
2.4.1 Töötajate ja teenistujate ebavõrdne kohtlemine (EVPS § 12).....	31
2.5. Töötaja- ja teenistuja tagatised (k.a. rahalised tagatised) koondamise korral.....	34
2.5.1. Töötaja ja teenistuja töölejäämise eelisõigus .....	40
3. VÄIKELASTE VANEMATE TAGATISED ÜLESÜTLEMISE VAIDLUSTAMISEL.....	44
3.1. Ülesütlemise tühisus .....	44
3.2. Tõendamiskoormus.....	48
3.3. Töö- ja teenistussuhte jätkamine ja rahaline hüvitis (kahju hüvitamine töö- ja teenistussuhte jätkumisel) .....	50
KOKKUVÕTE .....	52
SUMMARY .....	56
KASUTATUD ALLIKAD .....	61

# LÜHIKOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös on käsitletud sotsiaalsete tagatiste õiguslikku probleematikat väikelaste vanemate töö- ja teenistussuhte lõpetamisel koondamise tõttu.

Magistritöös on uuritud töö- ja teenistussuhte lõpetamist koondamise tõttu väikelaste vanematega. Töölepingu seadus lubab koondada alla kolmeaastast last kasvatavat vanemat, kuid avaliku teenistuse seadus seda ei luba. Lisaks on avaliku teenistuse seaduse alusel töötavate teenistujate kaitse koondamise korral tugevam kuni lapse seitsmeaastaseks saamiseni. Käesolevas magistritöös leiab käsitlust ka sotsiaalkindlustussüsteem rahaliste tagatiste osas ning töö- ja teenistussuhete ülesütlemise tühisus.

Töö eesmärk on erinevate seaduste ja seletuskirjade võrdlemise kaudu uurida, miks seadusandja on sellise erisuse ette näinud, et kohtleb kahte sarnast liiki isikute gruppi erinevalt.

Autor väidab, et tegemist on ebavõrdse kohtlemisega, kuna ametniku teenistussuhet ei või koondamise korral lõpetada, kui ta kasvatab alla kolmeaastast last, kuid töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast last, võib koondada. Rahalised tagatised on autori hinnangul töötajal ja teenistujal reguleeritud võrdselt. Ülesütlemisel on tõendamiskoormus tööandjal, et töösuhe lõpetatakse õigetel alustel.

Autor on töös kasutanud kvalitatiivseid uurimismeetodeid, kuna töö põhineb erinevate seaduste, direktiivide, kohtuotsuste ja artiklite analüüsil, tõlgendamisel ja järelduste tegemisel. Magistritöös on analüüsitud töötaja ja ametniku õiguste kaitset töö- ja teenistussuhte lõpetamisel, tuginedes siseriiklikele õigusaktidele. Käesolevas magistritöös ei tuvastanud autor, et selliseks ebavõrdseks kohtlemiseks oleks mõistlikku põhjust.

Töösuhte lõpetamine koondamise tõttu ei tohiks olla liialt paindlik vaid pigem turvaline. Eelkõige isikutele, kes seda rohkem vajaksid. Oluline on aga see, et eriline kaitse oleks ühesugune nii töötajatel kui ka teenistujatel.

**Märksõnad:** väikelast kasvatav vanem, töösuhte lõpetamine koondamise tõttu, ebavõrdne kohtlemine, töötaja, ametnik.

## **KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU**

ATS – avaliku teenistuse seadus

EL – Euroopa Liit

EVTLS – Eesti Vabariigi töölepingu seadus (mis kehtis kuni 30.06.2009)

EVPS – Eesti Vabariigi Põhiseadus

ILO – International Labour Organization

TLS – töölepingu seadus (kehtiv alates 01.07.2009)

TsÜS – tsiviilseadustiku üldosa seadus

VÕS – võlaõigusseadus

# SISSEJUHATUS

Magistritöö teemaks on sotsiaalsete tagatiste õiguslik problemaatika väikelaste<sup>1</sup> vanemate töö- ja teenistussuhete lõppemisel koondamise tõttu.

Eestis ja mujal Euroopas on viimasel ajal prioriteediks inimeste töö ja pereelu ühitamine. Rahvastiku säilimine on üheks eksisteerimise põhialustest. Ühiskonna funktsioneerimiseks ja rahvastiku säilimiseks on aga tarvis kõrget iivet ning kõrget tööhõivet.<sup>2</sup> Eestis on probleemiks madal iive, mis võib olla tingitud sellest, et sotsiaalsed tagatised väikelaste vanematele ei ole riiklikult kuigi tugevalt reguleeritud. Oluline on regulatsiooni reguleerida selliselt, et oleks kaitstud nii töötaja kui ka tööandja, kuid tihti tunnevad lapsevanemad, lapsehoolduspuhkuselt naasvad töötajad ja ametnikud tööandja diskrimineerivat käitumist ning ebavõrdset kohtlemist.

ATS-i eesmärk, mis sätestab erikaitset paragrahvis 100, on tagada suurem kaitse ametnikele, kellel tekib väikelapse kasvatamisest tulenevalt lisakoormus. Erikaitse seisneb selles, et tööandja ei või ametnikuga, kes kasvatab alla kolmeaastast last, töösuhet koondamise korral lõpetada. Sarnane kaitse on antud ka töötajatele TLS-i § 93 alusel. Seadusandja on aga koondamise kaitset väikelaste vanematele laiendanud erinevalt. Erinevus seisneb selles, et ametnikul, kes töötab ATS-i alusel, saab koondamise korral erikaitse, kui tema laps on alla kolme aasta vanune. Töötajal on erikaitse vaid siis, kui ta kasutab lapsehoolduspuhkust.<sup>3</sup>

Vastuoluliseks võib pidada seda, et EVPS annab meile fundamentaalse põhiõiguse ehk õiguse valida igasugust tegevusala, elukutset ja töökohta nii avalikus kui ka erasektoris.<sup>4</sup> Kuid seadusandja lubab töösuhteid reguleerivas regulatsioonis kohelda töötajaid ja teenistujaid erinevalt. Õigus tööle on iga isiku abstraktne õigus ning igatüüpi vaba valik on valida amet elatise teenimiseks.<sup>5</sup> Ei tohiks lubada olukorda, kus inimesed ei saa olla valikute tegemisel vabad, vaid peavad mõtlema sotsiaalsetele tagatistele, mis on normaalseks eksisteerimiseks väga olulised.

TLS-i üheks põhimõtteks on „turvalise paindlikkuse kontseptsioon”. See peaks võimaldama osapooltel kujundada töösuhe, mis võimaldaks lepingupooltel parimal võimalikul viisil arvestada

---

<sup>1</sup> Vanusepiirangud 1,5–7 eluaastat.

<sup>2</sup> Plaks, C., Kõressaar, K., *et al.* (2007). Paindlikkus töösuhetes õiguslikust vaatepunktist. Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Tallinna raamatutrükikoda, lk 5.

<sup>3</sup> Lang, K., Pärnamägi, I., Sarapuu, E. (2013). Avaliku teenistuse seaduse käsiraamat. Tallinn: Justiitsministeerium, lk 292.

<sup>4</sup> Maruste, R. (2004). Konstitutsionalism ning põhiõiguste ja -vabaduste kaitse. Juura, lk 459.

<sup>5</sup> Blanpain, R., Engels, C. (2001). Security of Employment and Employability. Kluwer Law International, lk 428.

teeneteise vajaduste ja huvidega. Reguleerimise üheks eesmärgiks on olla võimalikult paindlik, kuid samas paindlikkusega sama tähtsaks on peetud ka turvalisust.<sup>6</sup> Arvamuste kohaselt peaks turvalisus ja paindlikkus töösuhetes vähendama töötust ja looma paremaid ning paindlikumaid töösuhteid.<sup>7</sup>

Turvalise paindlikkuse kontseptsiooni saab autor töös käsitleda vaid töölepinguliste suhete juures alla kolmeaastaste laste kasvatamise osas. Avaliku teenistuja vaatenurgast seda võimalik vaadelda ei ole, kuna sellist turvalise paindlikkuse kontseptsiooni ATS ei käsitle.

Antud magistritöös on analüüsitud töötaja ja avaliku teenistuja õigusliku kaitse küsimust väikelaste vanemate töö- ja teenistussuhte lõpetamisel majanduslikel põhjustel ehk koondamise tõttu, kuna võib näida, et see grupp inimesi on töö kaotamise osas kõige haavatavamad.

Magistritöö eesmärk on uurida, miks seadusandja on ette näinud sellise erisuse, et võrreldes töötajatega on ametnikele antud suuremad sotsiaalsed tagatised. Töös püüab autor leida vastuse sellele, kas selline erisus on õigustatud.

Töö eesmärgi saavutamiseks on võrreldud TLS-i ATS-iga. Lisaks on töösuhte ülesütlemist koondamise tõttu võrreldud EVTLS-iga. Eelnevalt nimetatud eesmärgi saavutamiseks on autor võrrelnud ka võrdse kohtlemise põhimõtte vastavust EVPS-iga. Lisaks eelnevale on autor käsitlenud turvalise paindlikkuse kontseptsiooni põhimõtet ja analüüsinud seda töösuhte lõpetamisel töölepingulistes suhetes.

Magistritöö hüpoteesiks on väide, et tegemist on ebavõrdse kohtlemisega, kui ametniku teenistussuhet ei või koondamise korral lõpetada, kui ta kasvatab alla kolmeaastast last, samas kui töölepingu alusel töötavat töötajat, kes kasvatab alla kolme aasta vanust last, võib koondada.

Magistritöö on jagatud kaheks peatükiks. Esimeses peatükis analüüsib autor väikelast kasvatavate vanemate töö- ja teenistussuhte ülesütlemise piiranguid ja tagatise koondamise korral. Selles peatükis on lühidalt selgitatud ka koondamise olemust. Eelkõige on antud peatükis analüüsitud, mis alustel on keelatud ja lubatud lepingu ülesütlemine ning käsitletud ülesütlemise kaitse meetmeid ning töötaja tagatise töölepingu ülesütlemisel majanduslikel põhjustel. Töölepingu seaduse reguleerimine keelab töösuhte lõpetada koondamisega lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal. Lubatud on töösuhte lõpetamine sellisel juhul, kui põhjuseks ei ole väikelapse

---

<sup>6</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 2.

<sup>7</sup> Tural, B. G. (2008). Flexicurity and Women Unemployment. – *Ankara Barosu*, lk 9.

kasvatamine, vaid tegemist on koondamise situatsiooniga. Võrreldud on töölepingu ja avaliku teenistuse ülesütlemist majanduslikel põhjustel ning analüüsitud on väikelast kasvatava vanema töölejäämise eelisõigust töölepingulises ja avalikteenistuslikus suhtes. Eelpool nimetatud eelisõiguse juures peab seaduseandja silmas õigust jääda eelisjärjekorras tööle töötajal, kes kasvatab alla kolme aasta vanust last ning teenistujal, kes kasvatab alla seitsme aasta vanust last. Tööle jäämise eelisõigust ei ole alati võimalik kohaldada ja seaduslikult on mõningatel juhtudel selle kohaldamata jätmise lubatud. Majanduslikel põhjustel töösuhte lõpetamine on eelkõige alla kolmeaastaste laste vanematega lubatud siis, kui tööandja lõpetab oma tegevuse.

Teises peatükis on autor pööranud tähelepanu väikelast kasvatavate vanemate tagatistele ülesütlemise vaidlustamisel. Analüüsitud on eelkõige ülesütlemise tühisuse mõistet. Autor selgitab, millistel tingimustel töölepingu ülesütlemine on tühine ning kuidas on reguleeritud tõendamiskoormuse nõue tööandjatel. Antud peatükis on analüüsitud teemat vaatenurgast, kus tööandja ei ole ülesütlemist seaduslikult täitnud. Tööandja peab tõendama, et töö- või teenistussuhe on lõpetatud muudel alustel kui väikelapse kasvatamine. Tõendamiskoormus on võrreldes varem kehtinud EVTLS-iga uus mõiste. Analüüsitud on ka ülesütlemise vaidlustamisel tühisuse tuvastamisel töösuhte jätkamise võimalust. Käsitlust leiab ka rahalise hüvitise maksmise kohustus tööandjal töösuhte jätkumise ja mittejätkumise korral.

Käesolev magistritöö on empiiriline uurimus. Kasutatud on kvalitatiivseid meetodeid, kuna töö põhineb erinevate seaduste, direktiivide, kohtuotsuste ja artiklite analüüsi tõlgendamisel ja järelduste tegemisel. Autor on kasutanud erinevaid õiguse tõlgendamise meetodeid, eelkõige teleoloogilist tõlgendust.

Magistritöös on analüüsitud töötaja ja ametniku õiguste kaitset töö- ja teenistussuhte lõpetamisel tuginedes siseriiklikele õigusaktidele. Autor on töö koostamisel kasutanud EVTLS, TLS, ATS, EVPS, VÕS, TsÜS ning seaduseelnõude seletuskirju, kommentaare, teadusartikleid ja erialaseid raamatuid ning õpikuid. Lisaks on autor töö eesmärgi saavutamiseks analüüsinud nii Euroopa Sotsiaalharta, Euroopa Liidu direktiivide kui ka ILO konventsioonides sisalduvat õigust. Kohtupraktikast on kasutusel Eesti Riigikohtu ja Ringkonnakohtu seisukohad, lisaks Euroopa Kohtu praktikat.

Autor peab vajalikuks märkida ka asjaolu, et sarnast probleemi, kus võrreldakse väikelaste vanemate sotsiaalseid tagatise ametniku ja töötaja puhul töö- või teenistussuhete lõpetamisel koondamisega, ei ole keegi teadustöös varem käsitlenud.



# 1. KOONDAMISE OLEMUS

Koondamine on TLS-i mõistes töölepingu erakorraline ülesütlemine, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul. Koondamine on ka töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja tegevuse lõppemisel; tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.<sup>8</sup>

Avaliku teenistuja teenistussuhte lõpetamine koondamisega on lubatud olukorras, kus 1) põhjendatud juhul kaotatakse ametniku ametikoht ametiasutuse koosseisust; 2) põhjendatud juhul muudetakse ametijuhendit ulatuses, milles see eeldab ametniku nõusolekut, ja ametnik ei ole seda andnud; 3) ametnik on nimetatud ametikohale, millele nimetatakse õigusvastaselt teenistusest vabastamise tõttu teenistusse ennistatud ametnik; 4) ametnik võib nõuda teenistusest vabastamist koondamise tõttu, kui muudetakse ametijuhendit ulatuses, milles see eeldab ametniku nõusolekut, ja ametnik ei ole seda andnud.<sup>9</sup>

Koondamise tõttu töö- ja teenistussuhte ülesütlemisel on oluline silmas pidada kahte kõige olulisemat asjaolu: 1) töö lõppemine on tingitud majanduslikest põhjustest, 2) töö- või teenistussuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel on muutunud võimatuks.<sup>10</sup>

Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.<sup>11</sup> Ametniku koondamise tõttu teenistusest vabastamisel on teise töö pakkumise kohustus samuti olemas, eeldusel, et see vastab teenistuja haridusele, töökogemusele, teadmistele ja oskustele.<sup>12</sup>

Teise töö pakkumise eesmärk on seadusandja nägemuses see, et töötaja saaks võimalusel jätkata sama tööandja juures. Oluline on siinjuures see, et teise töö pakkumise juures peab arvestama mõlema poole huvidega ning see ei tohiks olla tööandjale ebamõistlikult kulukas. Töölepingu lõppemise vältimiseks peab tööandja võimalusel pakkuma töötajale muud tööd, mida ta oleks võimeline tegema. Sellega on seadusandja taganud selle, et tööandja peaks pakkuma igal juhul

---

<sup>8</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

<sup>9</sup> Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06.07.2012.

<sup>10</sup> Raidve, H., Rask, M. (2010). Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Kirjastus Äripäev, lk 58.

<sup>11</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

<sup>12</sup> Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06.07.2012.

teist tööd isegi siis, kui see ei vasta töötaja klassifikatsioonile. Kui ümberõpe on liialt kallis, siis ei ole siin kohustus teist tööd pakkuda.<sup>13</sup> Lisaks tuleb siinkohal märkida, et konkursi korraldamine ja koondatud töötaja kandideerimine konkursi korras vabale ametikohale ei ole samaväärne teise töökoha pakkumisega. Sellisel juhul ei täida seadusandja tahe oma eesmärki.<sup>14</sup>

Töölepingu ülesütlelemisel tuleb lähtuda võrdse kohtlemise põhimõttest.<sup>15</sup> Tööandjal on õigus valida ja tööle jätta töötajad, kes on tööalaste näitajate poolest paremad ning kes teevad paremini tööd. Üht töötajat teisele eelistada ei tohi aga lähtuvalt soost, vanusest, rahvusest, seksuaalsest sättumusest või muudest tööga mitte seotud asjaoludest.<sup>16</sup>

Samas rõhutab Riigikohus, et töötaja tööle jätmisel on õigus (kuid ei ole kohustus) eelistada töötajaid, kellel on paremad tööalased näitajad, suuremad erialateadmised, oskused ja vilumus. Selline eelistamise kohustus kehtis enne 01.07.2009, kui kasutuses oli veel vana EVTLS. Praegu kehtiv TLS ei näe ette, et koondamise korral tuleb eelistada töötajaid, kellel on paremad tööalased näitajad, ning et võrdsete tööalaste näitajate korral eelistatakse töötajaid, kel on kutsehaigus või töövigastus või pikem tööstaaž või kellel on ülalpeetavaid või kes õpivad eriharidust andvas õppeasutuses. Alates 01.07.2009 ei ole võrdlemise kriteeriumeid seadusega paika pandud.<sup>17</sup>

Vastupidiselt töölepingule on, avalike teenistujate teenistussuhte lõpetamisel koondamise tõttu valiku põhimõtted seaduslikult reguleeritud. Kui koondamisel tuleb valida vähemalt kahe sarnaseid teenistusülesandeid täitva ametniku vahel, siis on koondamise korral teenistusse jäämise eelisõigus isikul, kelle haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad teenistusülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele enim. Kui nimetatud kriteeriumi alusel ei ole võimalik ametnikke eristada, on teenistusse jäämise eelisõigus kõigepealt ametnikul, kes kasvatab alla seitsmeaastast last, ja seejärel ametnike esindajal või ametnikul, kelle õigustatud ootus vajab suuremat kaitset, arvestades ka ametniku ülalpeetavate arvu.<sup>18</sup> TLS-ist tulenevalt on ainukeseks eelistuse kohustuseks see, et tööle jäämise eelisõigus on töötajate esindajal ja

---

<sup>13</sup> Käärats, E., Treier, T., *et al.* (2013). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Kirjastus Juura, lk 151–152.

<sup>14</sup> RKTk 3-2-1-152-11.

<sup>15</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

<sup>16</sup> Käärats, E., Treier, T., *et al.* (2013). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Kirjastus Juura, lk 152.

<sup>17</sup> RKTk 3-2-1-152-11.

<sup>18</sup> Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06.07.2012.

töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.<sup>19</sup> Väikelast kasvatavat vanemat ei saa võrrelda teiste töötajatega. Samas aga, kui võrrelda ei ole kellegagi, siis on alla kolmeaastast last kasvatava vanema koondamine lubatud.<sup>20</sup>

Koondamise tõttu töösuhte lõpetamise eelduseks on mõjuva põhjuse olemasolu.<sup>21</sup> Töölepingu erakorraline ülesütlemine peab olema seotud tööandja ettevõttega ja selle tekkimine peab olema tingitud majanduslikust olukorrast.<sup>22</sup> Koondamise vajaduse tekkimisel on tööandjatel kohustus esitada põhjendatud ülesütlemise avaldus. Seadusandja poolt on töösuhte lõpetamise ülesütlemise põhjendamise kohustus üsna vaba ja see on jäetud tööandja sisustada. Ainuke oluline asjaolu ülesütlemiseavaldusel on see, et ka tegelikkuses peab olema tegemist majanduslikult raske olukorraga – muudel juhtudel sellist ülesütlemist toimuda ei tohi. Seega on koondamine lubatud vaid siis, kui majanduslikult raske olukorra tõttu tööd samadel tingimustel jätkata ei ole võimalik ning töötajale ei ole otstarbekas pakkuda teist tööd või koolitust, et õppida selgeks teise töö tegemine.<sup>23</sup>

Töötingimuste muutmine saab toimuda vaid töötaja nõusolekul. Kui tööandjal ei ole võimalik töötajat endistel tingimustel rakendada, on õigus viidata koondamissituatsioonile ja see on seaduspärane. Seadusandja ei ole töö muutmise kokkulepitud tingimuste lõpetamist väga selgelt piiritletud, seega on selles osas väga palju ka kohtute praktikast tulenevalt erinevat tõlgendamist, kuidas oleks seda õigem seaduspäraselt kasutada.<sup>24</sup>

Võib vaid loota, et koondamisaluste kindlakstegemisel kaalutakse põhjalikult, mis põhjustel on koondamine vajalik ja kas tööandjal on võimalik töötajale kokkulepitud tööd tagada. Sealjuures arvestades asjaoluga, et tööandja saaks enda huve parimal viisil teostada.<sup>25</sup>

---

<sup>19</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Treier. T. (2001). Peamised tagatised töötaja koondamisel. – *Juridica*, I, lk 57.

<sup>22</sup> Raidve, H., Rask, M. (2010). Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Kirjastus Äripäev, lk 57.

<sup>23</sup> Nyssöla, M., Rautiainen, H., Åström, J., Äimäla, M. (2005). Finnish Labour Law in Practice. Helsinki: WSOY, lk 163.

<sup>24</sup> Erikson, M. (2015). Töötaja koondamise põhjused töö lõppemise korral. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas 3-2-1-7-11. – *Juridica*, III, lk 227.

<sup>25</sup> *Ibid.*, lk 229.

## **2. VÄIKELAST KASVATAVA VANEMA TÖÖ- JA TEENISTUSSUHTE ÜLESÜTLEMISE PIIRANGUD JA TAGATISED KOONDAMISE KORRAL**

### **2.1. Väikelast kasvatava vanema erilise kaitse vajadus**

EVPS on §-is 29 sätestanud, et igal isikul on õigus valida tegevusala, elukutset ja töökohta.<sup>26</sup> Euroopa Sotsiaalharta on artiklis 1 samuti andnud õiguse igal inimesel töötada.<sup>27</sup> Igal kodanikul on õigus valida vabalt tegevusala, et olla majanduslikult aktiivne. Tegemist on vaba eneseteostuse väljendusvormiga põhiseaduslikus võtmes. Majanduselus aktiivne osalemine on täiskasvanud inimese ja tema pere toimetuleku ning inimväärse äraelamise tagatis.<sup>28</sup> Õigus ja võimalus teha tööd, teenides sellega tulu vabalt valitud elukutsega, on väga oluline isiku eneseteostusõigus, mis on ühiskonna toimimise aluseks.<sup>29</sup>

Sotsiaalharta sätestab oma artiklis, et igal töötajal on õigus tööõiguslikule kaitsele.<sup>30</sup> Antud magistritöös on töötajad, kes vajavad tööõiguslikku kaitset, väikelapsi kasvatavad vanemad. Autori hinnangul on eriti oluline just väikelast kasvatavate isikute kaitse ja selle õiglane reguleerimine.

Väikelast kasvatavate vanemate kaitset käsitleb ka Euroopa Liidu direktiiv 92/85/EMÜ, mis sätestab, et rasedaid, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvaid töötajaid tuleb mitmel põhjusel käsitleda omaette riskigruppina ning võtta kasutusele meetmed nende ohutuse ja tervise suhtes. Direktiiv sätestab, et arvestades rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate olukorda, võib vallandamisohu mõjuda nende füüsilisele või vaimsele seisundile kahjulikult. Nende töötajate kaitseks tuleks sätestada niisuguse vallandamise keelamine.<sup>31</sup> Lisaks eelnevale võiks olla sellest direktiivist lähtuvalt ka koondamise keelamine, eelnevalt nimetatud isikute osas.

---

<sup>26</sup> Eesti Vabariigi Põhiseadus. RT 1992, 26, 349.

<sup>27</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.

<sup>28</sup> Eesti vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. (2012). /Toim. Madise, Ü., Aaviksoo B., et al. Kirjastus Juura, lk 371.

<sup>29</sup> Henberg. A. (2004). Tööõigus ja põhiseadus. – *Juridica*, V, lk 302.

<sup>30</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.

<sup>31</sup> Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta, 19. oktoober 1992.

Väikelast kasvatavate isikute kaitse vajadus on reguleeritud majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvahelises paktis.<sup>32</sup> Pakt sätestab, et ulatuslikku kaitset peab kohaldama perekonna kujunemise ajal ja senikaua, kui perekond vastutab laste ning nende kasvatamise eest. Erilist kaitset vajavad emad enne ja pärast sünnitust teatud mõistliku aja piires.<sup>33</sup>

Seadusandja on soovinud anda kaitse kõigile väikelapsi kasvatavatele isikutele ehk nii emale kui ka isale. Tavapäraselt kasutab seda enamasti siiski ema, kes täidab perekondlikke kohustusi ja enamjaolt kasutab ka lapsehoolduspuhkust. TLS on andnud kaitse selles osas, et isikuga ei tohi töösuhet lõpetada, kui ta täidab perekondlikke kohustusi ja seetõttu töölt eemal viibib. Perekondlikud kohustused ei tohi olla aluseks töölepingu lõpetamisel ka ILO Konventsioonist<sup>34</sup> tulenevalt. Perekondlike kohustustega isikud, mehed ja naised, peavad saama võrdsed võimalused isikutega, kellel ei ole perekondlikke kohustusi. Oluline on seda kohaldada nendele isikutele, kellel on vastutus ülalpeetavate ees, kui nende kohustused piiravad nende võimalusi osaleda majandustegevuses ja edendada selle aktiivsust.<sup>35</sup>

Perekondlike kohustuste alla kuulub ka väikelapse eest hoolitsemine, kui ta on haige. Kui vanem viibis töölt eemal seoses lapse haigusega, et tema eest hoolitseda, siis ei tohi vanemaga töösuhet lõpetada. On paratamatus, et väikelast kasvatav vanem viibib mingil perioodil rohkem töölt eemal, kui isik, kes ei kasvata väikelast. Selline situatsioon on aga tööandjale ebamugav, kuna töö võib jääda tegemata või tööandja peab leidma selleks ajaks asendaja. Tavaliselt on töölt eemal viibimise põhjuseks see, et väikelapsed jäävad haigeks. Sellises olukorras on aga väikelapse eest hoolitsemine olulise tähtsusega ja seda ei saa tegemata jätta.

Tihedad haigused väikelapsel on tööandjatele kahjulikumad ja seetõttu ei väärtustata neid töötajaid alati samaväärselt töötajatega, kellel ei ole lapsi. Autor võib praktikast lähtuvalt väita, et võrreldes nende isikutega, kellel ei ole alla kolmeaastaseid lapsi, lõpetatakse töösuhteid koondamise alusel alla kolmeaastaste laste vanematega üsna palju. Seega peavad alla kolmeaastast last kasvatavad vanemad saama seadusandjalt suurema kaitsemeetme kui isikud, kellel ei ole lapsi. Sellised töötajad peavad olema võrdsed nendega, kellel pole lapsi, kuna tegelikkuses on nad nõrgemas olukorras, sest väikelaste eest hoolitsemine võtab aega ja tahes

---

<sup>32</sup> Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. RT II 1993, 10, 13.

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> R165 - Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165).

<sup>35</sup> *Ibid.*

tahtmata ei ole võimalik olla sada protsenti töökohustuste täitmise juures võrreldes nende isikutega, kellel lapsi ei ole. Siinkohal on olulise tähtsusega see, et riik peab sekkuma ja tagama ebavõrdse kohtlemise keelamise ning lisama väikelaste vanematele erikaitse.

Töö- ja pereelu paindlik ühildamine on tänapäeval üsna suure tähtsusega. Aina enam hakkab see määrama riikide ja perekondade toimetulekut; samuti rahulolu, iibe ja laste arenguvõimalusi, nii majanduse kui ka tehnoloogiate uuenemist ning ühiskonnas valitsevat õhkkonda. Töö- ja pereelu ühildamine Eestis on väga päevakohane, kuna Eesti iive ja laste saamise protsent on jätkuvalt languses.<sup>36</sup> Konflikti töö- ja pereelu vahel on peetud ohuks sellele, et naised ei sünnita ja naiste tööhõive on madal. Pere- ja tööelu mitteühildumisel peab väikelast kasvatav isik loobuma kas karjäärist või perekonnast ja lastest. Riigi seisukohast ja rahvastiku säilimiseks ning ühiskonna funktsioneerimiseks on vajalik nii kõrgemat iivet kui ka suuremat tööhõivet.<sup>37</sup>

Paljud naised ei ole valmis tööelust kõrvale jääma ja seetõttu ka lapsi saama. Aina enam lükkavad fertiilses eas naised karjääri nimel laste saamist edasi. Paraku toob lastesaamise hilisemasse tulevikku lükkamine kaasa ka selle, et piirduakse üldjuhul ühe, äärmisel juhul kahe lapsega.<sup>38</sup>

See tähendab küll tööhõive suurenemist, kuid iive jääb endiselt madalaks. Laste kasvatamine pereelu kõrvalt nõuab paindlikke töösuhteid, kuna lastega seotud toimingud nõuavad samuti oma osa päevast. Teinekord on vaja tööajast põetada haiget last ning seetõttu on perekondlike kohustuste täitmisel vaja olla tööst eemal. Väikelast kasvatavad vanemad ei tohiks tunda lisaks kohati pingelisele pereelule veel muret selle üle, et nende töösuhe on seoses laste kasvatamisega ohus. Autori arvates ei ole riik paindlike töösuhete jaoks suurt midagi teinud. Pigem on võimalikud paindlikud töösuhted reguleerinud tööandjad ise.<sup>39</sup>

Tänapäeva maailmas on tööõiguslikku kaitset vajavad väikelapsevanemad oluline osa sotsiaalsest ühiskonnast.<sup>40</sup> Laste saamise juures on oluline, et tööandjad aktsepteeriksid peret ja lapsi ning tuleks vastu just paindlike töösuhetega, mis võimaldaks ka väikelast kasvatavatel

---

<sup>36</sup> Statistikaameti uuring, mis näitab jätkuvalt madalt iivet. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/34268>.

<sup>37</sup> Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. (2007). /Toim. Vaher, B., Seeder, K. Poliitikauuringute Keskus Praxis, lk 5.

<sup>38</sup> Sündimustrendi muutused Eestis. Statistikaameti ajaveeb. Kättesaadav: <https://blog.stat.ee/tag/laste-arv-naise-kohta>.

<sup>39</sup> Tööandjad tihti ise on eeskirjadega paindlikku tööaega reguleerinud. Võimaldades kodus töötamist, haiguspäevade võtmist. Väikelaste kõrvalt töötavatele vanematele on selline lähenemine väga olulise tähtsusega.

<sup>40</sup> Kamerman S.-B., Moss, P. (2009). The politics of parental leave policies. Great Britain: The Policy Press, lk 1.

isikutel ennast tööalaselt tõestada ning end majanduslikult aktiivsena tunda. Eesti riigi seisukohalt on selline reguleerimine seaduslikult vägagi oluline, kuna rahvas vananeb ja noori töötajaid ei kasva kahjuks nii palju, kui normaalseks ühiskondlikuks toimimiseks vaja oleks.

Seega on oluline, et grupp isikuid, kes kasvatavad väikeseid lapsi, saaks ka riigi poolt suuremat kaitset. Väikelast kasvatavate isikute kaitse vajalikkus on autori arvates väga suur. Isikud vajavad tugevamat kaitset just seetõttu, et nad on nõrgem pool kõikide teiste töötajatega võrreldes. Lapsevanemad, kelle vastutusel on väikesed kodanikud, kes kõik on võrdsed ja kõigil on võrdne õigustatud ootus, peaksid olema kaitse all just töösuhete lõpetamiste olukorras, kus töötaja ise ei saa midagi mõjutada. Siinkohal peab autor silmas just töösuhete lõpetamist koondamise tõttu.

Praktikast võib tuua näitena olukordi, kus väikelaste vanemad, kes soovivad lõpetada lapsehoolduspuhkuse ja naasta tööellu, koondatakse. Oluline on märkida ka seda, et tihti lõpetatakse töösuhe vanemaga, kelle väikelaps ei ole veel saanud kolmeaastaseks, aga vanem soovib naasta tööle, kuna vanemahüvitise aeg on möödas. Siinkohal on väga oluline ka majanduslik aspekt, nimelt vanemal ei ole peale vanemahüvitise lõppu enam sissetulekuallikat ja seetõttu on ta sunnitud lapse kõrvalt tööle minema.

Praktikuna näeb autor tihti seda, et tööandjad ei pea alla kolmeaastast last kasvatavat töötajat sama väärtuslikuks kui töötajat, kellel lapsi ei ole või kelle lapsed ei vaja enam nii palju hoolt ja järele vaatamist. Tööandjate huvi on töökohustuste täitmine ja paratamatult on see väikelapse kõrvalt vahel piiratud. Reeglina on aga just väikelast kasvatav vanem see, kes väärtustab oma töökohta ja tahab olla oma tööandjale hea töötaja. Väikelast kasvatav vanem võib tööl olles isegi produktiivsem olla, et tagada tööülesannete täitmine, kuna väikelastega ei ole kunagi teada, millal peab tööelust lapse haiguse tõttu kõrvale jääma.

Töölepingu ülesütlemine on üks peamisi harusid, mida tuleb töösuhete puhul reguleerida.<sup>41</sup> Samuti ka teenistuses olevate väikelaste vanemate teenistussuhteid. Põhjalikumalt tuleks reguleerida kindlasti väikelapsi kasvatavate isikute ehk nõrgema poole osa, kuna nemad vastutavad lisaks endale ka laste eest ning seega on majanduslik kindlustatus väga oluline.

Autor on arvamisel, et väikelast kasvatavate isikute kaitse on vajalik ja õigustatud nii töötajate kui ka teenistujate tööõiguslike suhete ülesütlemisel koondamise tõttu. Seaduslikul tasandil

---

<sup>41</sup> Tavits, G. (2008). Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi. – *Juridica*, I, lk 28.

vajavad väikelapsi kasvatavad isikud täiendavat kaitset ja turvalist töösuhet. Töötaja ja avaliku teenistuja erikaitset alla kolmeaastaste laste vanemate osas on seadusandja rakendanud eriseadustes erinevalt. TLS ei anna koondamise erikaitset, kuid ATS annab. Selle teema juures aga autor siin pikemalt ei peatu, kuna seda teemat käsitletakse põhjalikult juba magistritöö edasistes peatükkides.



## 2.2. Töö- ja teenistussuhte ülesütleamise üldpõhimõtted

Tööõigusele on iseloomulik töötaja kaitse.<sup>42</sup> TLS-i seletuskiri selgitab, et tööõiguse esmaseks funktsiooniks on osapoolte vastandlike huvide rahumeelne integreerimine õigusliku regulatsiooni raames, et tagada sotsiaalse korra stabiilsus. Töölepingu lõppemisel on töötaja esmane prioriteet töökoha säilimine, seetõttu on põhjendatav töötaja kõrgendatud huvi kaitsvate normide osas töösuhte lõppemisel. Töökoha kaotamine põhjustab majanduslikke raskusi ja mitmeid sotsiaalseid probleeme ühiskonnale, mistõttu on töötaja turvalisuse tagamine töösuhetes tähtis nii üksikisiku kui ka ühiskonna tasandil. Turvalisuse külg on eriti oluline just töölepingu ülesütlemisel.<sup>43</sup>

Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu tekib tööandjal majanduslikust olukorrast tingitud vajadus töötajate vallandamiseks ning peale seda tuleb teha valik, keda töötajatest konkreetset selline otsus puudutab.<sup>44</sup> Selleks, et tööandja ei saaks teha otsust oma suva järgi, on töölepingu lõpetamise regulatsioon kohaldanud töötaja kaitse põhimõtet, mille kohaselt vaadeldakse töösuhetes olevat töötajat kui nõrgema positsiooniga osapoolt, kelle huvisid tuleb eelkõige kaitsta. Samas peab regulatsioon säilitama tööandja otsustusõiguse paindlike töösuhete kujundamisel.<sup>45</sup>

Kui tööandjal tekib vajadus koondada ja tööandja on teinud kindlaks koondatavate arvu ning kui koondatavate hulgas on töötajaid, kes kasvatavad alla kolmeaastast last, peab tööandja koondatavate töötajate hulgast antud isikud eelisjärjekorras kõrvale jätma.<sup>46</sup> Enne, kui tööandja hakkab tegema valikuid ja otsustab koondada väikelast kasvatava vanema, peab ta olema kindel, et nende isikute osas ei ole seadusandja rakendanud piiranguid ja keelde.

Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-22-01 leidnud, et töötaja koondamisel valikukriteeriumite tegemisel tuleb võrrelda sama valdkonna töötajaid.<sup>47</sup> Seega, kui tööandjal ei ole võimalik valikuid teha ja ei ole võimalik kasutada eelisõigust töötajate suhtes, kes kasvatavad alla kolmeaastast last, on nende töötajate koondamine siiski võimalik.

---

<sup>42</sup> Tavits, G. (2003). Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – *Juridica*, IX, lk 635.

<sup>43</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 58.

<sup>44</sup> Treier, T. (2001). Peamised tagatised töötajate koondamisel. – *Juridica*, I, lk 58.

<sup>45</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 58–59.

<sup>46</sup> Karjane, R. (2009). Uus töölepingu seadus. Tallinn: Ten-Team, lk 248.

<sup>47</sup> RKTKo 3-2-1-22-01.

EVTLS-i kohaselt oli koondamine keelatud igal juhul, kui töötaja kasvatab alla kolmeaastast last. EVTLS-i § 92 lõike 1 kohaselt on töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu keelatud rasedaga või isikuga, kes kasvatab alla kolmeaastast last.<sup>48</sup> Võrdluseks praegusel ajal kehtiv ATS, mis samamoodi keelab koondada alla kolmeaastast last kasvavat vanemat.

Töölepingu ebaõiglase lõpetamise eest kaitseb töötajaid Euroopa Liidu põhiõiguste harta, mis oma artiklis 30 sätestab, et igal töötajal on õigus kaitsele põhjendamatu vallandamise eest liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavade kohaselt.<sup>49</sup> Välja kujunenud praktika järgi saab tööandja töölepingu üles öelda kas töötajast või tööandjast tulenevatel põhjustel, tööandjast tulenevad põhjused on enamasti majanduslikud põhjused.<sup>50</sup> Kui töösuhte lõpetamine tööandja algatusel ei ole seotud olulise põhjusega ehk tööandja tegevusega seotud majanduslike asjaoludega, on tegemist töösuhte ebaõiglase lõpetamisega.<sup>51</sup>

Euroopa liikmesriikide jaoks siduva Euroopa Sotsiaalharta artiklis 24 on viidatud õiguse kaitsele töösuhte lõpetamise korral. Töötajatel on õigus sellele, et nende töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta.<sup>52</sup> Riiklikul tasandil on tähtis teha kõik võimalik, et töösuhteid ebaseaduslikult ei lõpetataks. Oluline on asjaolu, et töösuhte lõpetamisel majanduslikest põhjustest tulenevalt peab alati olema põhjendatud seaduses nimetatud vajadus ning lisaks sellele peab alati arvestama seaduses nimetatud piirangutega töölepingu lõpetamise korral.<sup>53</sup> Töölepingu lõpetamisel on vajalik alati olulise põhjuse olemasolu.<sup>54</sup>

Autori hinnangul on hea, et töösuhete lõpetamise temaatika on riiklikult reguleeritud. Selline lähenemine annab turvalisema tunde ja tagab selle, et tööandjad ei saa suvaotsustest lähtuvalt töö- ja teenistussuhteid lõpetada. Tähtis on ka see, et suuremat kaitset vajavate isikute gruppide tööõiguslikud suhted on seadusandjalt saanud suurema erikaitse. Oluline on siinjuures asjaolu, et töösuhete lõpetamine oleks piisavalt läbipaistev, et vältida vaidlusi ja ebaõiglast kohtlemist.

---

<sup>48</sup> Eesti Vabariigi töölepingu seadus. RT 1992, 15/16, 241.

<sup>49</sup> Euroopa Liidu põhiõiguste harta 2012/C 326/02, artikkel 30.

<sup>50</sup> Erikson, M. (2015). Töötaja koondamise põhjused töö lõppemise korral. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas 3-2-1-7-11. – *Juridica*, III, lk 226.

<sup>51</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 63.

<sup>52</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.

<sup>53</sup> Tavits, G. (2003) Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – *Juridica*, IX, lk 641.

<sup>54</sup> Treier, T. (2001). Peamised tagatised töötajate koondamisel. – *Juridica*, I, lk 57.

### 2.2.1. Töö- ja teenistussuhte ülesütleamise piirangud

Antud magistritöös käsitletakse piiratud töösuhete lõpetamist väikelast kasvatava vanemaga. On põhjendatud keelata väikelast kasvatavate vanematega töösuhte lõpetamine koondamise korral, kuna väikelast kasvatavad vanemad ei ole võrdses seisus töötajatega, kellel ei ole lapsi. Euroopa Sotsiaalharta on artiklis 27 näinud ette, et perekondlikud kohustused iseenesest ei oleks käsitletavad töösuhte lõpetamise seadusliku alusena.<sup>55</sup>

TLS-i seletuskiri on perekondlike põhjuste juures selgitanud, et sinna alla kuuluvad nii töötajad, kellel on vaja hooldada oma vanemaid, kui ka väikelapsi kasvatavad vanemad. Väikelapsi kasvatavate vanemate ülesütlemisekaitse on pelgalt seotud vanemapuhkuse kasutamisega. Ülesütlemise kaitse on vaid siis, kui töötajad kasutavad lapsehoolduspuhkust.<sup>56</sup> TLS-i § 93 lg 1 kohaselt võib väikelast kasvatava vanema koondamise puhul temaga töölepingu üles öelda vaid siis, kui tegemist on tööandja tegevuse lõppemise, tööandja pankroti väljakuulutamise või pankrotimenetluse lõpetamisega, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.<sup>57</sup>

Lapsehoolduspuhkuse lõppemisel (isegi kui laps ei ole veel kolmeaastane) võib tööandja töösuhte koondamise alusel lõpetada, kui koondatavate valiku tegemisel ei ole võimalik väikelast kasvatavat vanemat koondatavate nimekirjast välja jätta. TLS on küll sätestanud kaitse alla kolmeaastast last kasvatavatele vanematele, kelle võib koondamise korral eelisjärjekorras välja jätta, kuid selliste töötajate koondamise keeldu töölepingu seaduse regulatsioon ette ei näe.

ATS-i § 100 sätestab teenistusest vabastamise piirangud lõikes 1. Nimetatud paragrahv sätestab, et koondamise kaitse on suurem ametnikul, kes on rase või kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, samuti ametnikul, kes kasvatab alla kolmeaastast last. Eelnevalt nimetatud ametnikke ei tohi teenistusest koondamise korral vabastada, välja arvatud ametiasutuse likvideerimise korral. Seadusandja on regulatsiooni eesmärki põhjendanud sellega, et aktsepteerida lapse kandmisest ja väikelapse kasvatamisest tulenevat lisakoormust, mis võib mõningatel juhtudel mõjutada ka ametniku töövõimet.<sup>58</sup> ATS-i seletuskirjas on märgitud, et ATS-i § 100 põhimõtted on sarnased TLS-ist tulenevate põhimõtetega väikelaste vanemate koondamise osas, kuid autori arvates on need põhimõtted üsna erinevad.

---

<sup>55</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.

<sup>56</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 69.

<sup>57</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

<sup>58</sup> Seletuskiri avaliku teenistuse seaduse eelnõu juurde, lk 62.

Erinevus seisneb selles, et alla kolmeaastast last kasvatavate avalike teenistujate töösuhteid ei tohi koondamisega lõpetada, kuid alla kolmeaastast last kasvatavate töölepinguliste töötajate koondamine ei ole otseselt keelatud. ATS annab koondamise osas täieliku kaitse, kuid TLS annab täieliku kaitse nendele vanematele, kes kasvatavad alla kolmeaastast last ja sealjuures kasutavad lapsehoolduspuhkust. Autori arvates ei ole erinev lähenemine töötajate ja teenistujate osas põhjendatud, kuna väikelast kasvatavad vanemad, olgu nad siis tööl erasektoris või riigi teenistuses, on võrdsed. Lapsevanemana ei ole vahet, kas last kasvatatakse erasektoris töötav töötaja või avalikus sektoris töötav ametnik. Seega jääb autorile igati mõistetamatuks seaduseandja tahe töötaja ja teenistuja vahel vahet teha.

Rasedate ja äsja sünnitanud naiste kaitse on reguleeritud ka direktiivis 92/85EMÜ, mis käsitleb hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate vallandamise keeldu (kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni). TLS-i § 93 on toodud töösuhete lõpetamise keeldu erisus väikelaste vanematega. Paragrahv sätestab, et tööandja ei või lõpetada töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust; samuti ei või töölepingut üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel või tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb.<sup>59</sup>

Eelnevalt nimetatud paragrahv annab aga kaitse ainult nendele töötajatele, kes konkreetselt lapsehoolduspuhkust kasutavad. Kui töötaja kasvatatakse alla kolmeaastast last ja töötab, siis selline töösuhete lõpetamise kaitse talle ei laiene. Võrreldes EVTLS-iga olid alla kolmeaastast last kasvatavad vanemad võrdselt ametnikega koondamise eest kaitstud. Praegu esinev erinevus võis tuleneda sellest, et TLS, mis jõustus 2009. aastal, pidi võtma põhimõtetesse paindlikkuse kontseptsiooni, kuna selline lähenemine oli EL-i liikmesriikidele ette antud. Paindlikkuse osas on olulisena esile tõstetud töösuhete lõpetamise lihtsust. Seega võib eeltoodust lähtuvalt jõuda järeldusele, et üheks paindlikkuse põhimõtteks on töösuhete lõpetamine alla kolmeaastast last kasvatava vanemaga. Turvalise paindlikkuse kontseptsiooni põhimõtet käsitleb autor töös põhjalikumalt järgmises alapeatükis.

Seadusandja on väga palju toonitanud ka seda, et töötaja peab tööandjat oma olukorrast teavitama. Seadusest tulenevat kaitset ei ole muidu võimalik rakendada, kui töötaja ei teavita tööandjat rasedusest või õigusest rasedus- ja sünnituspuhkusele. Lisaks on oluline teavitada

---

<sup>59</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

tööandjat ka alla kolmeaastase lapse kasvatamise kohustusest. Tööandja ei pruugi olla alati teadlik, et peres kasvab väikelapsi, kes on alla kolme aasta vanused.

Siinkohal toob autor välja Viru Maakohtu kohtulahendi nr 2-15-15894, kus tööandja soovis töömahu vähenemise tõttu töösuhte lõpetada koondamise alusel. Tööandja selgitas, et eesmärgiga säilitada töökohti, täitsid kõik vedurijuhi abid ja vedurijuhid alates aprillist 2015 ühekuulise perioodi vältel raudteemonteerija tööülesandeid. Korraga viidi üle teisele tööle 6–7 vedurijuhi abi ning see vormistati alati töölepingu lisana. Seoses alla kolmeaastase lapse kasvatamisega pidi tööandja koondamise situatsiooni korral võrdlema väikelast kasvatavat vanemat teiste töötajatega, kuna kõikidel töötajatel olid samad tööülesanded. Tööandja on ise kinnitanud, et tal oli võimalik töötajat võrrelda teiste vedurijuhi abidega. Kohtulahendist aga selgus, et tööandja seda ei teinud.<sup>60</sup>

Väikelast kasvatavad vanemad on lisaks siseriiklikule õigusele kaitstud ka eelnevalt käsitletud Euroopa Sotsiaalharta ja Euroopa Nõukogu direktiividega. Kohus on märkinud, et eelnevalt nimetatud direktiivi kohaselt ei tohi töötajat koondada, kuna töötajal on tööle jäämise eelisõigus, sest ta kasvatab alla kolme aasta vanust last. Koondamise hetkel oli laps kolme kuu vanune. TLS-i kohaselt on töötajal kohustus teavitada, et ta kasvatab alla kolme aasta vanust last, kuna tööandjad ei ole sellest alati teadlikud. Töötaja tõi aga oma lapse sünnitunnistuse personaliosakonda pärast seda, kui talle koondamisteade kätte anti.<sup>61</sup>

Oluline aspekt antud kohtulahendi puhul on selles, et ka töötaja ise peab seisma selle eest, et vajalik informatsioon jõuaks tööandjani. Tööandja aga peab tegema kõik selleks, et kui alla kolmeaastast last kasvatava vanema koondamist on võimalik vältida, siis tuleks seda teha, kuna seadusandja on sellise kaitse seadusega reguleerinud.

Praktikas ei ole aga sellest teavitamisest alati kasu. Tööandjatel on TLS-ist tulenevalt võimalik põhjendada töösuhte lõpetamine koondamise korral millega iganes; oluline on vaid see, et tegemist peab olema majanduslikult raske olukorraga. Töötajate võrdlemise kohustus on aga autori hinnangul suhteliselt formaalne, kuna praktikas seda sageli ei rakendata ja koondatakse ikkagi töötaja, kes kasvatab alla kolme aasta vanust last. Sageli ei arvesta tööandjad seadusest tulenevate erisustega koondamise kaitse osas.

---

<sup>60</sup> VMK 2-15-15894 .

<sup>61</sup> *Ibid.*

TLS-i § 93 tulenevalt peab tööandja koondamise keelu juures arvestama ka sellega, et keeld tähendab nii ülesütlemiseavalduse andmise keeldu kui ka lepingu lõppemise keeldu. Liikmesriikidel peab olema üheselt tõlgendatav ülesütlemise mõiste. Töölepingu ülesütlemise keeld hõlmab lisaks lõppemise keelule ka keeldu teha ettevalmistavaid samme töölepingu lõpetamiseks, sealhulgas asendaja otsimine ja leidmine.<sup>62</sup>

Eelneva seisukoha kinnitamiseks on Euroopa Kohus jõudnud otsuses nr C-460/06 samale järeldusele. Hageja, kes oli töötanud kostja arhitektuuribüroos alates 24. septembrist 1987, viibis rasedus- ja sünnituspuhkusel 1995. aasta septembri lõpuni, mil ta oli vallandamise eest kaitstud. Tööle naastes hageja vallandati. Kostja võttis vallandamise otsuse vastu enne vastava kaitse ajavahemiku lõppu. Tööandja otsis juba hageja rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal uut töötajat. Euroopa Kohus asus seisukohale, et direktiivi 92/85 artikli 10 kohaselt tuleb märkida, et keeld vallandada rasedaid, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvaid naisi, ei piirdu vallandamisotsuse teatavakstegemisega. Keelatud on ka vallandamise ettevalmistamine, muu hulgas asjaomase töötaja lõpliku asendamise otsustamine ning töötaja raseduse või lapse sünni tõttu uue töötaja otsimine kõnealusele ametikohale. Euroopa Kohus märgib, et vastupidise tõlgendamise korral võtaks see artiklilt selle kasuliku mõju ja tekitaks riski, et tööandjad lähevad sellest keelust mööda.<sup>63</sup>

Töötaja vallandamise korral peab see olema kindlasti kirjalikult põhjendatud. Liikmesriigid ei või direktiivi 92/85 artikli rakendamise raames muuta mõiste “vallandamine” ulatust, kuna nii võetakse sellelt sättelt kaitsetoime ja seatakse küsimuse alla antud sätte kasulik mõju. Võib tekkida oht, et tööandjad lähevad sellest keelust mööda, kahjustades nii rasedate, hiljuti sünnitanute kui ka rinnaga toitvate naiste direktiiviga 92/85 antud õigusi.<sup>64</sup>

Antud Euroopa Kohtu otsus on teerajajaks ja aluseks ka Eestis, kuna eelnevalt nimetatud TLS-i § 93 võttis direktiivist tulenevad kohustused üle. Sellest järeldub, et lapsehoolduspuhkust kasutav isik peaks olema kaitstud töösuhte lõppemisel koondamise korral.<sup>65</sup> Direktiivi 92/85 artikli 10 punkti 1 kohaselt võib vallandada selles sättes ette nähtud kaitse ajavahemikul siseriiklikes õigusnormides, kui vallandamine ei ole seotud töötaja seisundiga.

---

<sup>62</sup> Käärats, E., Suder, S., Treier, T. (2013). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium: Kirjastus Juura, lk 157.

<sup>63</sup> Kohtuotsus, 11.10.2007, Paquay, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601, punkt 35.

<sup>64</sup> *Ibid.*

<sup>65</sup> Eesti vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. (2012). /Toim. Madise, Ü., Aaviksoo B., *et al.* Kirjastus Juura, lk 373.

Vallandamine on lubatud näiteks siis, kui töösuhte lõpetamine leiab aset töökohustuste rikkumise tõttu või kui töötaja on kaotanud usalduse.<sup>66</sup> Usalduse kaotus on autori hinnangul suhteliselt segaselt määratletav, kuna usalduse kaotuse võib põhjuseks tuua ka töösuhte lõpetamisel alla kolmeaastast last kasvatava vanemaga. Seega on siinkohal järjekordselt antud põhjendamise õigus tööandjale, kes võib usalduse kaotuse põhjust selgitada millega iganes ning töötajal vastupidist väita on üsna raske.

Kokkuvõtteks võib öelda, et siinkohal on autor nõus, et selline ettevalmistav töösuhte lõpetamise keelamine on suures plaanis kaitsev ja väga hea, kuid annab töötajale suurema kindlustunde ja kaitse vaid sellel perioodil, kui ta kasutab lapsehoolduspuhkust. Tegelikult on koondamiskaitse vajalik rohkem sellistel juhtudel, kui alla kolmeaastast last kasvatav vanem otsustab minna tööle ja katkestab lapsehoolduspuhkuse. Lapsehoolduspuhkuse katkestamine enne lapse kolmeaastaseks saamist on tihti põhjendatud perekondliku majandusliku olukorraga (sissetuleku vähenemine). Siinkohal aga on seadusandja vähendanud selliste isikute sotsiaalseid tagatiseid, kuna tööandja võib alla kolmeaastase lapse vanemaga töösuhte koondamise tõttu lõpetada. Töötajal on küll võimalus ennast uuesti vormistada lapsehoolduspuhkusele, kuid see ei lahenda olukorda, miks vanem soovis tööle naasta. Seega on autor arvamusel, et veel parema erikaitse tagamiseks peaks alla kolmeaastaste laste vanemate töösuhte lõpetamine koondamise alusel olema keelatud nagu seda sätestab ATS.

### **2.2.2. Turvalise paindlikkuse kontseptsioon töölepingu lõpetamise korral**

TLS-i seletuskiri selgitab, et TLS-i eelnõu aluseks on võetud turvalise paindlikkuse kontseptsioon. See tähendab seda, et töösuhete regulatsioon peab võimaldama kujundada töösuhteid, mis arvestaks parimal võimalikul viisil lepingupoolte vajaduste ja huvidega.<sup>67</sup>

Tööturu paindlikkuse väljatöötamisel on kasutatud nelja meetme koosmõju.

1) Paindlik tööõigus, mis sätestab töötaja ja tööandja õigused, annab võimaluse nii töötajal kui ka tööandjal kokku leppida tingimustes, mis on mõlemapoolseid huve kõige paremini

---

<sup>66</sup> Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta, 19. oktoober 1992.

<sup>67</sup> Töölepingu seaduse seletuskiri, lk 2.

arvestavad. Lisaks ei sunni see tööandjat hoidma töökohti, mida majanduslik situatsioon ei soosi. Kuna töösuhete lõpetamisega kaasnevaid kulusid<sup>68</sup> on oluliselt vähendatud.

2) Kaasaaegsed sotsiaalkindlustussüsteemid, mis peaksid tagama piisava sissetuleku<sup>69</sup> töötuse perioodil. Sellega soovitakse anda töötajale kindlustunne, et ühest töökohast loobumine ei tähenda veel vaesusesse langemist. Seadusandja soovib, et inimesed muutuksid uutele väljakutsetele avatumaks.

3) Efektiivne aktiivne tööpoliitika, mis tagaks kiirelt sobiva töökoha leidmise ning vajaduse täiend- ja ümberõppeks.

4) Efektiivne elukestva õppe süsteem, mis annab võimaluse jääda konkurentsivõimeliseks kogu töövõimelise ea jooksul, sealjuures annab võimaluse pidevalt kohandada kvalifikatsiooni kiiresti muutuva majandussituatsiooniga.

Eeltoodust lähtuvalt on oluline märkida, et tööturg on kompleksne süsteem, mille toimimine saab olla efektiivne vaid siis, kui on tagatud erinevate meetmete koosmõju.<sup>70</sup>

Aina enam on EL-i liikmesriigid liikunud selles suunas, et töösuhete ülesütlemine peaks olema vähem bürookraatlik, et tööandjad ei peaks keskenduma töösuhete lõpetamise osas töösuhete lõpetamise aluse määramisele, vaid pigem sobivale põhjendamisele.<sup>71</sup>

Turvalise paindlikkuse kontseptsioon on leidnud uue lähenemise kogu Euroopas. Ühest küljest on oluline töötaja õiguslik alluvuse suhe ning teisest küljest töösuhete pikaajaline kestus. Oluline on see, et mõlemad lähenemised on loodud selliselt, et nad korrigeeriks üksteist.<sup>72</sup>

Euroopa Komisjon on selgitanud, et turvalisuse paindlikkuse põhimõte on tagada rohkem ja paremaid töökohti, samal ajal moderniseerides Euroopa sotsiaalmudeleid. Selle eesmärk on tagada EL-i kodanike tööhõive turvalisuse kõrge tase, suurendades tööturu läbipaistvust ja

---

<sup>68</sup> Autori hinnangul on töösuhete lõpetamise kergekäelisus tööandjale paindlikum, kuid töötajale vähem turvaline, kuna EVTLS-i alusel pidi tööandja maksma oluliselt suuremaid hüvitisi.

<sup>69</sup> Seadusandja soovis TLS-i eelnõus sisse viia piisavad toetused, et töötajad saaksid ka omal soovil lahkudes mingi perioodi vältel Eesti Töötukassalt toetust. Antud toetuste süsteem aga sellisel kujul hetkel ei toimi, kuna seda ettepanekut seoses majandusliku olukorraga vastu ei võetud ja autori hinnangul ilmselt kunagi ei võetagi.

<sup>70</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 2.

<sup>71</sup> Flexicurity Pathways: Turning into Stepping Stones. European Expert Group on Flexicurity. Kättesaadav: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en).

<sup>72</sup> Labour law reforms in Eastern and Western Europe. (2017). /Ed. Davulis, T. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang, lk 327.



turvalisust. Turvalise paindlikkuse kontseptsiooni rakendamisel püütakse leida tasakaal. Tööandjate soov on paindlik töötaja ning töötajale peaks see andma turvalisuse selles osas, et töösuhete lõpetamisel ei jääks ta pikaks ajaks ilma tööta.<sup>73</sup> Euroopa arengu eesmärk on suurendada tööõiguslast paindlikkust, sealjuures peab olema tagatud ka sotsiaalne turvalisus.<sup>74</sup>

Turvalisel paindlikkusel on erinevaid väljundeid ja võimalusi, mida iga riik võib tõlgendada ja leida sobivad kombinatsioonid, mis pakuvad tööandjatele piisavalt paindlikkust ja töötajatele omakorda turvalisust.<sup>75</sup>

Euroopa Liit ei anna otseselt juhiseid, kuidas tuleks turvalise paindlikkuse põhimõtet rakendada. Riigisisese õiguse muutmine on selles osas keeruline ülesanne, kuna arvestada tuleb töösuhete arenemise ajaloolist tausta ning riigi ja sotsiaalpartnerite rolli töösuhete reguleerimisel. Lisaks on oluline arvestada töösuhete praktikas väljakujunenud tavade ja riigi elatustasemega. Liikmesriigid püüavad leida võimalusi, kuidas suurendada paindlikkust ja turvalisust tööturul.<sup>76</sup>

Eesti on samuti turvalise paindlikkuse põhimõtted TLS-i sisse võtnud. Eesmärk oli muuta töösuhted nii töötajale kui ka tööandjale atraktiivsemaks. TLS-i eelnõu seletuskirjas selgitatakse, et muutmist vajab see, et pikemat aega töösuhetes olnud töötajatele ja alles töösuhtesse astunud töötajatele pakutakse erinevaid tagatiseid. Eesmärk on leida mõistlik kesktee, kuidas ettevõtjatele oleks tagatud võimalus turuolukorra muudatustele kiiresti reageerida ning töötajad saaksid sealjuures sissetuleku languse ja töötuse eest piisava kaitse.<sup>77</sup>

Töösuhete reguleerimisel on kõige tähtsam siiski turvalise paindlikkuse kontseptsiooni rakendamine töölepingu ülesütlelemisel tööandja algatusel.<sup>78</sup> Seadusandja on siin andnud tööandjale töösuhete lõpetamise põhjuse selgitamisel palju paindlikkust. Lisaks on antud võimalus töösuhted operatiivselt lõpetada, kui turul toimuvad muudatused, mis ei võimalda töösuhteid jätkata. Samas on üheks olulisemaks reguleerimise valdkonnaks töösuhete lõpetamine, mis mõjutab olulisel määral töötaja turvalisust, kuna töölepingu lõppemine tähendab töötaja jaoks

---

<sup>73</sup> Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. (2007). European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, lk 10.

<sup>74</sup> Paas, T., Eamets, R. (2006). Labour Market, Flexibility, Flexicurity and Employment. New York: Nova Science Publishers, Inc, lk 52.

<sup>75</sup> Keune, M., Jepsen, M. (2007). Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), lk 191.

<sup>76</sup> Muda, M. (2012). Turvaline paindlikkus uues töölepinguseaduses. – *Juridica*, IV, lk 297.

<sup>77</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 6.

<sup>78</sup> Siinkohal on autor tööandja algatuse osas mõelnud koondamise olukorda, kuna magistritöö seda käsitleb.

enamasti sissetuleku kaotamist. Seega on töösuhete lõpetamise juures oluline leida just paindlikkuse ja turvalisuse tasakaal.<sup>79</sup>

Kuna EL andis liikmesriikidele nii-öelda vabad käed otsustada, kuidas paindlikkust rakendada, siis on autori hinnangul tööst tuleneva teema valguses üheks paindlikkuse põhimõtteks see, et tööandjale on seaduslikult antud paindlikud võimalused töösuhete lõpetamine koondamise tõttu alla kolmeaastast last kasvatava vanemaga. EVTLS seevastu andis väikelaste vanematele koondamise situatsioonis suurema kaitse ja turvalisema tunde. Alla kolmeaastast last kasvatava vanema töösuhete lõpetamine oli keelatud.<sup>80</sup> Tänapäevane kehtiv TLS on selles osas pigem paindlik tööandja suhtes, kuid autori arvates mitte niivõrd turvaline töötajale. Töötajad on töösuhetes nõrgemal positsioonil, see aga ei toeta tõhusalt paindlikkuse ja turvalisuse põhimõtte rakendamist.<sup>81</sup> Turvalise paindlikkuse idee on pigem soodne tööandjale, mitte niivõrd töötajale, kuna tööandja kohustusi on vähendatud.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> Muda, M. (2012). Turvaline paindlikkus uues töölepinguseaduses. – *Juridica*, IV, lk 302.

<sup>80</sup> Töösuhete lõpetamine oli lubatud vaid siis, kui tööandja töökohustusi rikkus.

<sup>81</sup> Kerikmäe, T., Joamets, K., Pleps, J., Rodina, A., Berkmanas, T., Gruodyte, E. (2017). *The Law of the Baltic States*. – Springer, lk 89.

<sup>82</sup> Muda, M. (2010). *Estonian Labour Law Reform: The Successful Implementation of the Idea of Flexicurity?* 26 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, lk 352.

## 2.4. Töö- ja teenistussuhte lõpetamise keelatud ja lubatud alused (võrdlus vana ja uue seaduse vahel)

TLS ja ATS ei näe otseselt ette reegleid töösuhte lõpetamisel koondamise korral, kuid näeb ette seda, et koondatavate valiku tegemisel peab arvestama seaduses ette antud keeldudega ning töötajaid võrreldes tuleb nendest ka lähtuda.

TLS-i § 93 sätestab, et tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust, üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.<sup>83</sup>

TLS-i § 89 lg 5 järgi on töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.<sup>84</sup>

Avalike teenistujate osas on samuti piiratud teenistussuhte lõpetamine koondamise tõttu. ATS-i § 100 lg 1 kohaselt ei tohi teenistusest koondamise alusel vabastada ametnikku, kes on rase, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele või kes kasvatab alla kolmeaastast last. Kui tegemist on ametiasutuse likvideerimisega, siis koondamise piirangut ei kohaldata.<sup>85</sup>

Kui tööandjal tekib vajadus koondada ja tööandja on teinud kindlaks koondatavate arvu ning kui koondatavate hulgas on töötajaid, kes kasvatab alla kolmeaastast last, peab tööandja koondatavate töötajate hulgast antud isikud eelisjärjekorras kõrvale jätma. Seadusandja on näinud seda, et tööandjad ei saaks eelnimetatud töötajaid võrrelda teiste töötajatega. Pärast seda, kui tööandjad on väikelaste vanemad koondatavate hulgast eemaldanud, saavad nad alles jäänud töötajatest teha valiku, keda koondada.<sup>86</sup>

Oluline asjaolu koondatavate valiku tegemisel on ka selles, et tööandja peab valiku tegemisel siiski lähtuma sama valdkonna töötajatest. Sellele seisukohale on jõudnud ka Riigikohus oma

---

<sup>83</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

<sup>84</sup> *Ibid.*

<sup>85</sup> Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06.07.2012, 1.

<sup>86</sup> Karjane, R. (2009). Uus töölepingu seadus. Tallinn: Ten-Team, lk 248.

lahendis nr 3-2-1-22-01. Kui tööandjal ei ole võimalik valikut teha, ei ole võimalik rakendada ka eelisõigust nende töötajate suhtes, kes kasvatavad alla kolmeaastast last.<sup>87</sup>

Seega, kui tööandjal ei ole töötajaid, keda omavahel võrrelda, siis ei ole võimalik ka alla kolmeaastaste laste vanemate erikaitset rakendada ning tööandjatel on lubatud alla kolmeaastase lapse vanema koondamine. Olukordades, kus koondamisele läheb vaid üks töökoht ja see on alla kolmeaastase lapse vanemal, ei ole tööandjal erilist võimalust eelisjärjekorda kasutada. Koondatavate hulga kindlakstegemisel ei pea lähtuma ja võtma aluseks kõiki oma ettevõtte töötajaid. Esmajärjekorras võetakse aluseks asjakohane üksus, sarnane tööülesannete ring või töötajate kategooria. Põhiliseks kriteeriumiks on aga see, et tegemist peab olema võrreldavate töötajatega.<sup>88</sup>

Varasem EVTLS sellist koondamist väikelaste vanematega ei lubanud.<sup>89</sup> EVTLS-i § 92 keelas koondada ema või isiku, kes kasvatas alla kolme aasta vanust last. Tööandja pidi arvestama, et kui koondati lapsehoolduspuhkusel oleva isiku töökoht, siis lapsehoolduspuhkusel oleva isiku soovil tööle naasta oli tööandja kohustus pakkuda töötajale samaväärset töökohta. Lapsehoolduspuhkuse võis ja võib ka praegu igal ajal katkestada sooviga tööle asuda. Kui sama töökoht, kus lapsehoolduspuhkusele minev isik töötas, polnud säilinud, pidi tööandja siiski tagama selle, et samaväärne palk oleks alles jäetud. Tööandja võis pakkuda tööle naasvale töötajale teist töökohta, kuid palka vähendada ei võinud.<sup>90</sup> EVTLS oli alla kolmeaastaste laste vanemate osas turvalisem, kuna sotsiaalsed tagatised olid tugevamad. Väikelaste vanemad võisid ennast kindlamalt tunda, kui soovisid väikelaste kõrvalt tööl käia. TLS aga nii turvaline ei ole, kuna kindlat kaitset töökoha säilimise ees alla kolmeaastast last kasvatav vanem ei saa.

EVTLS lubas töölepingu lõpetada alla kolmeaastast last kasvatava vanemaga vaid siis, kui tema töökoht kadus seoses tööandja tegevuse lõppemise ja likvideerimisega, pankroti väljakuulutamisel ja katseaja ebarahuldavate tulemuste ning töötaja süütegude tõttu. Kuid ka siin oli veel kaitse selle näol, et selleks töösuhte lõpetamiseks pidi andma loa ka tööinspektor, kes kontrollis, et tegemist on ikka tegevuse lõppemisega.<sup>91</sup>

---

<sup>87</sup> RKTk 3-2-1-22-01.

<sup>88</sup> Käärats, E., Suder, S., Treier, T. (2013). Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium: Kirjastus Juura, lk 153.

<sup>89</sup> Liin, V.-P. (2009). Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. – *Juridica*, IV, lk 245.

<sup>90</sup> Orgo, I.-M., Merusk, K. (1996). Töösuhted ja avalik teenistus. Kirjastus Juura, lk 107.

<sup>91</sup> Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. (2001). Tööõigus: loengukonspekt. Tartu: Iuridicum, lk 72.

Tööinspektor oli kohustatud kontrollima, kas ettevõtte likvideerimise ja pankroti tõttu töölepingu lõpetamine alla kolmeaastaste laste emadega on õiguspärane. Tööinspektor pidi kontrollima ja veenduma, et pankrot ka tegelikult välja kuulutatakse või asutus likvideeritakse. Paljudel juhtudel püüavad tööandjad näidata ettevõtte reorganiseerimist likvideerimisena või ettevõtet pankrotis olevana, ilma et see tegelikult ka nii oleks. Seetõttu oli selle tuvastamisel tööinspektoril keelatud anda tööandjale luba alla kolmeaastast last kasvatava lapse ema koondada.<sup>92</sup>

Tööinspektori nõusolekut ei olnud vaja avalike teenistujate teenistussuhte lõpetamisel. Töösuhetes olevate väikelaste vanemate õigused olid selles osas EVTLS-iga kindlamalt kaitstud kui teenistussuhetes olevatel naistel.<sup>93</sup> Siinkohal tuleb märkida, et koondamise osas oli väikelast kasvatavate ametnike koondamise keeld siiski olemas ja see keeld on neil erinevalt töötajatest siiani säilinud.

Seega oli EVTLS tugevama erikaitsega väikelast kasvatavate emade osas. Algselt oli see kaitse vaid naistele, kuid hiljem rakendati seda kaitset ka juba nii emale kui ka isale. Töölased soodustused, mis olid ette nähtud alla kolmeaastaste laste emadele, laienesid isadele vaid siis, kui isa kasvas alla kolmeaastast last üksi, ilma lapse emata.<sup>94</sup> Erisus, mis alla kolmeaastaseid lapsi kasvatavaid isikuid koondamise korral kaitses, lõppes 01.07.2009, kui rakendus uus TLS. Selles on juba ka kaotatud tööinspektori roll alla kolmeaastaste laste vanemate ebaseadusliku koondamise eest kaitsmisel. Ainuke võimalus ebaseadusliku koondamise kaitseks on see isikul endal vaidlustada, kuid sellel teemal peatub autor juba teises peatükis.

Alla kolme aastaste laste vanemate täielikust koondamise kaitsest on võrreldes varasema EVTLS-iga loobunud. TLS ei anna alla kolmeaastast last kasvatavatele vanematele koondamise korral täielikku kaitset. Koondamiskaitse rakendub vaid siis, kui töötaja kasutab lapsehoolduspuhkust. Autor on aga seisukohal, et praktikast nähtuvalt on tugevamat kaitset vaja pigem siis, kui vanem soovib lapsehoolduspuhkuse katkestada ja tööle minna. Seadusandja on küll soovinud anda erikaitse eelisjärjekorras valikust välja jätmisega, kuid realselt ei anna see siiski tugevamat kaitset, kuna tööandja töösuhte lõpetamise põhjendamise kohustus ei ole enam nii primaarne. Kui tööandja suudab tõendada, et tegemist on majanduslikult raskest olukorrast tingitud töösuhte lõpetamisega, on seaduslikult kõik õige ja vastuolusid ei ole.

---

<sup>92</sup> Orgo, I.-M., Siigur, H. (1995). Tööõigus: õpik Tartu Ülikooli õigusteaduskonna üliõpilastele. Kirjastus Juura, lk 46–47.

<sup>93</sup> Orgo, I.-M., Merusk, K. (1996). Töösuhted ja avalik teenistus. Kirjastus Juura, lk 97.

<sup>94</sup> Orgo, I.-M., Siigur, H. (1995). Tööõigus: õpik Tartu Ülikooli õigusteaduskonna üliõpilastele. Kirjastus Juura, lk 18.

ATS-i eelnõu selgitab alla kolmeaastase lapse vanema koondamise keeldu sellega, et aktsepteerida väikelast kasvatava vanema lisakoormust, mis teatud juhtudel võib mõjutada ka ametniku töövõimet.<sup>95</sup> Autor on sellega täiesti nõus, kuna väikelapsi kasvatavaid vanemaid tulebki teatud juhtudel rohkem kaitsta. Uue ATS-i välja töötamisel sooviti ühtlustada töötajate ja ametnike positsioone ja võrdseid tingimusi. Regulatsiooni koostamisel arvestati paljuski TLS-i põhimõtetega.<sup>96</sup>

Väikelaste vanemate töösuhteid reguleeriv regulatsioon on aga ametnikul ja töötajal täiesti erinev. Töötaja ja ametniku osas erinevate kaitsemeetmete rakendamine on autori hinnangul põhiseaduse vastane, kuna eirab võrdse kohtemise põhimõtteid. Põhiseadus ja võrdne kohtlemine peaks seadusandjale olema prioriteet number üks. Riigivõimu saab teostada ainult põhiseaduse ja sellega kooskõlas olevate seaduste alusel.<sup>97</sup> Põhiseadusest tulenevate põhimõtetega vastuolulisust analüüsib autor juba järgmises alapeatükis.

Siinkohal soovib autor teha ettepaneku, et oleks tagatud võrdne kohtlemine kõigi isikute vahel. Ettepanekuks on muuta TLS-i § 92 lõiget 2 järgmiselt: tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja on rase või kui töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötajaga, kes kasvatab alla kolme aasta vanust last. Sellisel juhul oleks ametnikud ja töötajad võrdses olukorras ka põhiseaduse järgi.

Autor arwab, et kui seadusandja on soovinud töösuhete lõpetamise teha paindlikumaks, siis väikelaste vanemate osas peaks siiski olema tugevam erikaitse. Siinkohal võiks olla kas või tööinspektori kontroll nagu seda oli varasemas EVTLS-is. Sellise kontrolli rakendamine lisaks väikelaste vanematele kindlasti oluliselt turvatunnet selles osas, et tööandja ei lõpetaks nendega töösuhet oma suvaotsustest lähtuvalt ja liiga kergekäeliselt.

Kokkuvõtteks võib autori hinnangul öelda, et võrreldes töötajat ja avalikku teenistujat ning nende lubatud koondamiste võimalusi, on seadusandja neid autori arvates kohelnud ebavõrdselt ning põhiõigusest tulenevate põhimõtete vastaselt. Töösuhteid on soovitud teha küll paindlikumaks, kuid samas peab olema tagatud ka piisav turvalisus. Seetõttu on autor arvamusel, et väikelapsi kasvatavate vanemate töösuhete lõpetamine peaks siiski olema tugevamalt kaitstud. Tööinspektori nõusolek on küll kohati võibolla liiga bürokraatlik, kuid annaks piisava

---

<sup>95</sup> Seletuskiri avaliku teenistuse seaduse eelnõu juurde, lk 62.

<sup>96</sup> *Ibid.*, lk 3.

<sup>97</sup> Eesti Vabariigi Põhiseadus. RT 1992, 26, 349.

turvatus, et tööandja ei lõpeta töösuhet lihtsalt sellepärast, et töötaja kasvatab väikelast ja see võib esialgu piirata töötaja töövõimet. Samas annaks see aga tööandjale piisava paindlikkuse selles osas, et kui ettevõttes on tõesti tegemist majanduslikult raske olukorraga, ei peaks tööandja alla kolmeaastase lapse vanemat töökohal pidama pelgalt seetõttu, kuna ei tohi teda koondada.

#### **2.4.1 Töötajate ja teenistujate ebavõrdne kohtlemine (EVPS § 12)**

Kõik inimesed sünnivad vabadena ja võrdsetena oma väärikuselt ja õigustelt.<sup>98</sup> Võrdsusõigus on selleks, et tagada õigluse põhimõtte järgimine. Võrdsusõiguse põhimõtte järgimisel on oluline osa põhiseaduse preambulas, sellega on seotud Eesti riikluse eesmärk.<sup>99</sup>

EVPS-i § 12 lõige 1 sätestab, et kõik on seaduse ees võrdsed.<sup>100</sup> Võrdsus väljendub õiguse võrdses kohandamises ning selles, et seadusi rakendatakse erapooletult ja kõigile ühtemoodi.<sup>101</sup> Võrdsuspõhiõiguse mõiste analüüs pärineb juba Aristoteleselt, kes on märkinud, et võrdseid tuleb kohelda võrdselt ning ebavõrdseid ebavõrdselt. Sellest mõistest tuleneb võrdsuspõhiõiguste mõistmiseks olulise tähtsusega tõdemus. Võrdse või ebavõrdse kohtlemise kindlaks tegemiseks on vajalik, et oleks vähemalt kaks isikut või isikute gruppi, keda saaks omavahel võrrelda.<sup>102</sup>

Riigikohus on võrdsusõiguse põhimõtte analüüsi käigus jõudnud seisukohale, et õigusloome võrdsuse põhimõtte nõuab, et seadused ka sisuliselt kohtleksid kõiki sarnases olukorras olevaid isikuid ühtemoodi.<sup>103</sup> Võrdsus põhiseaduse tähenduses on vabaduse kõrval üheks riigi põhiväärtuseks ning seda põhiväärtust tuleb õigusloome puhul arvestada.<sup>104</sup>

Riigikohus on märkinud, et mitte igasugune võrdsete ebavõrdne kohtlemine pole võrdsusõiguse rikkumine. Keeldu kohelda võrdseid ebavõrdselt on rikutud, kui kahe isiku, isikute grupi või olukorra ebavõrdne kohtlemine on meelevaldne. Meelevaldseks saab ebavõrdset kohtlemist lugeda siis, kui selleks ei leidu mõistlikku põhjust.<sup>105</sup> Ebavõrdne kohtlemine on seadusloomes

---

<sup>98</sup> ÜRO Inimõiguste ülddeklaratsioon. Kättesaadav: <http://vm.ee/et/uro-inimoiuste-ulddeklaratsioon>.

<sup>99</sup> Maruste, R. (2004). Konstitutsionalism ning põhiõiguste ja -vabaduste kaitse. Kirjastus Juura, lk 278.

<sup>100</sup> Eesti Vabariigi Põhiseadus. RT 1992, 26, 349.

<sup>101</sup> Alexy, R. (2001). Põhiõigused Eesti põhiseaduses. – *Juridica eriväljaanne*, lk 61.

<sup>102</sup> Sootak, J. (2017). Õigus Igaühele. Kirjastus Juura, lk 39.

<sup>103</sup> RKÜK 3-4-1-2-05.

<sup>104</sup> Alexy, R. (2001). Põhiõigused Eesti põhiseaduses. – *Juridica eriväljaanne*, lk 62.

<sup>105</sup> RKÜK 3-4-1-2-05.

põhjendatud, kui selleks on mõistlik ja asjakohane põhjus.<sup>106</sup> Avaliku võimu asutused peavad õigust rakendama üheviisiliselt ning kohtlema sarnases olukorras olijaid võrdselt.<sup>107</sup>

TLS lubab alla kolmeaastaste laste vanemate töösuhte lõpetamise koondamise tõttu, kuid ATS keelab alla kolmeaastaste laste vanemate teenistussuhte lõpetamise koondamise tõttu. Antud juhul on kahe sarnase isikutegrupi erinev käsitus autori hinnangul põhjendamatult ebavõrdne. Töötajad, kes kasvatavad alla kolme aasta vanust last ja teenistujad, kes kasvatavad alla kolmeaastast last peaksid olema seaduse ees võrdsed. Autor ei leia selliseks ebavõrdseks kohtlemiseks ühtegi mõistlikku põhjust, miks peaksid ametnikud saama tugevama erikaitse kui töötajad. Riigikohtu seisukohalt on mõeldamatu, et teatav grupp on nii iseäralik, et teda ei saa kellegagi võrrelda.<sup>108</sup> Siinkohal on seadusandja avalikud teenistujad loonud grupiks, keda ei saaks justkui antud juhul töötajatega võrrelda. Autori hinnangul on aga alla kolmeaastaste laste vanemad võrdsed ning väikelaste seisukohast ei ole vahet, kas vanem on töötaja või teenistuja, ühtemoodi hoolt ja majanduslikku turvatunnet on vaja mõlemal juhul. Alla kolmeaastast last kasvatav töötaja ja teenistuja on võrreldavad grupid ning siinkohal peaks seadusandja olema andnud neile võrdsed sotsiaalsed tagatised. Mõlemal juhul on tegemist väikelaste vanematega, kelle õigustatud ootus on võrdne.

Kaitseala riive tuvastamisel ei või võtta ette väärtushinnanguid, vaid nende koht on riivet õigustavate argumentide juures. Riigikohtu enda poolt nimetatud kriteerium eeldab väärtushinnangut, sest analoogia kindlaks tegemine eeldab samuti väärtushinnangut. Võrdluse lähtekoha leidmine ja ebavõrdse kohtlemise kirjeldamine väärtushinnangut aga ei eelda. Vajadus väärtushinnangu järele tuleb siis, kui peab otsustama, kas ebavõrdsel kohtlemisel on üldse mõistlik ja asjakohane põhjus. Kui väärtushinnangu kohaldamine toimub enne selle lähtekoha kindlaks tegemist, siis välistatakse sellega sisuliselt meelevaldselt põhiõiguste kaitse.<sup>109</sup> Töötajate töösuhte lõpetamise lubamine koondamise tõttu ei saa olla kuigi mõistlik, selle kõrval, kui teenistujate töösuhete lubamine koondamise tõttu on rangelt keelatud.

Riigikohus on seisukohal, et see võrreldamatuse teooria on kitsa kaitseala teooria väljendus, muutes põhiõiguste kaitse lünklikuks. Riigikohus on korduvalt rõhutanud kohustust tõlgendada põhiõigusi sätestavaid norme laiendavalt ja seda, et kaitseala määramisel tuleks eelistada

---

<sup>106</sup> RKÜK 3-3-1-101-06.

<sup>107</sup> Maruste, R. (2004). Konstitutsionalism ning põhiõiguste ja -vabaduste kaitse. Kirjastus Juura, lk 279.

<sup>108</sup> RKÜK 3-3-1-101-06.

<sup>109</sup> Eesti vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. (2017). /Toim. Madise, Ü., Kalmo, H., *et al.* Neljas trükk. Kirjastus Juura, lk 174.



avaramat käsitlust ning on kinnitanud seisukohta, et võrreldamatuid isikuid, isikute gruppe ega faktilisi asjaolusid ei ole olemas.<sup>110</sup>

Õiguslik võrdsus tähendab PS-i § 12 lõike 1 kohaselt seda, et kõik on seaduse ees võrdsed. Kui riigivõimu teostatakse seaduste alusel, siis peab neid seadusi kohaldama kõigile ühtmoodi. Põhiseadus ei anna seadusandjale volitust kohelda isikuid ilma mõistliku põhjuseta erinevalt.<sup>111</sup>

Kokkuvõtteks võib öelda, et on jäänud arusaamatuks, mis põhjusel seadusandja on töötajaid ja teenistujaid nii erinevalt kohelnud. Seadusandja tahe on küll olnud kaitsta väikelaste vanemaid, kuid samas teeb seda töötajate ja teenistujate osas täiesti erinevalt. Autori hinnangul on sellega rikutud seaduse ees võrdsuse kriteeriumit, et kõiki sarnaseid isikuid tuleb kohelda võrdselt. Ebavõrdset kohtlemist võib näha juba seadusloome tasandil, kuna seadusandja on kahes eri liiki seaduses sarnaseid isikute gruppe kohelnud erinevalt ning ei ole lähtunud põhiseadusest tulenevast võrdse kohtlemise põhimõttest.

---

<sup>110</sup> *Ibid.*, lk 174.

<sup>111</sup> *Ibid.*, lk 178.

## **2.5. Töötaja- ja teenistuja tagatised (k.a. rahalised tagatised) koondamise korral**

Töö- ja teenistussuhte lõpetamine koondamise tõttu alla kolmeaastaste laste vanematega on teatud olukordade puhul seadusega lubatud. Töölepingu ülesütlemisel on eelisõigus tööle jäämiseks nendel töötajatel, kes kasvatavad alla kolmeaastast last, kuid see eelisõigus ei kehti siis, kui koondamine toimub tööandja tegevuse üldise lõppemise või pankroti väljakuulutamise tõttu või pankrotimenetluse raugemise tõttu pankrotti välja kuulutamata.<sup>112</sup> Samuti on lubatud koondamise tõttu töösuhte lõpetada, kui ettevõtte või asutus likvideeritakse.

Tööandja tegevuse lõppemine tähendab kas tema tööandjana tegevuse üldist lõpetamist või lõpetamist teatud valdkonnas. Tööandja pankroti väljakuulutamise või pankrotimenetluse lõpetamine välja kuulutamata raugemise tõttu on TLS-i mõistes samuti tööandja tegevuse lõppemine. Tegevuse lõpetamine tähendab kas kõigi või teatud alal (valdkonnas) töötanud töötajate või üksikute töötajate töölepingute ülesütlemist koondamise tõttu.<sup>113</sup> Pankroti välja kuulutamise üle ei saa tööandja ise otsustada, kuna selles osas on pankrotiseadusega ette nähtud kindel kord.<sup>114</sup>

Juriidilise isiku tegevuse lõpetamist reguleerib TSÜS-i § 39, mis annab valikud, millal juriidiline isik lõpetatakse. Seda tehakse:

- 1) üldkoosoleku või muu pädeva organi otsusega;
- 2) isiku, organi või asutuse otsusega, kellele on antud seadusega õigus lõpetada avalik-õiguslik juriidiline isik;
- 3) seaduses, põhikirjas või ühingulepingus seatud eesmärgi saavutamisel;
- 4) tähtaja möödumisel, kui juriidiline isik on asutatud tähtajaliselt;
- 5) kohtumäärusega sundlõpetamise kohta;

---

<sup>112</sup> Siigur, H. (2009). Töölepingu seadus. ILO kirjastus, lk 157.

<sup>113</sup> *Ibid.*, lk 156.

<sup>114</sup> Orgo, I.-M., Merusk, K. (1996). Töösuhted ja avalik teenistus. Kirjastus Juura, lk 97.

6) muul seaduse, põhikirja või ühingulepinguga ettenähtud alusel.<sup>115</sup>

Juriidilise isiku likvideerimist reguleerib TSÜS-i § 41, mis sätestab, et juriidilise isiku lõpetamisel toimub selle likvideerimine. Likvideerimise korraldavad likvideerijad, sundlõpetamise korral määrab likvideerija kohus. Likvideerija lõpetab juriidilise isiku tegevuse, nõuab sisse võlad, müüb vara, rahuldab võlausaldajate nõuded ning jagab allesjäänud vara selleks õigustatud isikute vahel.<sup>116</sup>

Kui juriidilise isiku tegevuse lõpetamisel alustatakse likvideerimismenetlust, siis on tööandjal likvideerimise käigus õigus töösuhted lõpetada väikelaste vanematega, kes kasutavad lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Samuti ei ole võimalik siis rakendada eelisjärjekorras koondatavate valiku tegemisel välja jätmist, kuna koondamisele lähevad kõik töökohad. Avalikel teenistujatel, kes kasvatavad alla kolmeaastast last, ei ole likvideerimise korral õigus erikaitsele ja seetõttu on sellisel juhul õigus nendega teenistussuhe lõpetada.

Siinkohal soovib autor välja tuua ka kitsaskoha, kus tööandjad aeg-ajalt soovivad firmade tööd näitlikult lõpetada, kuid tegelikult võtab firma töö üle teine ettevõtte<sup>117</sup> ja samasisulise töö tegemine jätkub, kuid teise äriühingu nime all. Sel juhul on ettevõtjatel võimalik lõpetada töösuhted kõigi nende töötajatega, keda nad ei soovi tööl hoida ning sealhulgas võivad olla ka alla kolmeaastast last kasvatavad vanemad. Sellisel juhul ei ole seadusandjal ka midagi erilise kaitse osas teha, kuna likvideerimise korral on koondamine lubatud.

Koondamine ei ole aga lubatud juriidiliste isikute ühinemise, jagunemise ja ümber-kujundamise korral ning see ei anna õigust töötajatega töölepingu lõpetamiseks tööandja likvideerimise tõttu, kuna sel juhul tegevus jätkub.<sup>118</sup> Eelnevalt nimetatud kitsaskoha esinemine võib ette tulla enamasti vaid erasektoris. Samas on erasektoris olevate väikelaste vanemate koondamise problemaatika ja turvalisuse tagamine riiklikul tasandil nõrgem kui riigisektoris.

Alla kolmeaastast last kasvatava vanema töösuhe koondamise tõttu on lubatud ka siis, kui ettevõtte ei suuda enam majanduslikult eksisteerida ja toime tulla ning tuleb välja kuulutada pankrot. Töötaja seisukohalt on likvideerimise ja pankroti vahe see, et likvideerimise puhul on

---

<sup>115</sup> Tsiviilseadustiku üldosa seadus. RT I 2002, 35, 216.

<sup>116</sup> *Ibid.*

<sup>117</sup> Juriidiline keha.

<sup>118</sup> Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. (2008). Tööõigus: loengud. Kirjastus Juura, lk 114.

ehk sotsiaalsed tagatised rahalise poole pealt rohkem tagatud, kuna võib eeldada, et tööandjal on piisavalt vara ja vahendeid, et tegevus korralikult lõpetada ja hüvitised töötajatele välja maksta.

Pankroti mõistet selgitab ka Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/94/EÜ artiklis 2 mis sätestab, et tööandja loetakse maksejõuetuks, kui liikmesriigi õigusnormidega sätestatud korras on tööandja maksejõuetuse tõttu esitanud taotluse ühismenetluse algatamiseks ja määratakse likvideerija ning pädev asutus on otsustanud algatada pankrotimenetluse või teinud kindlaks, et tööandja ettevõtte on lõplikult tegevuse lõpetanud ja kättesaadavast varast ei piisa menetluse algatamiseks.<sup>119</sup>

Tööandja pankroti korral on seadusandja näinud ette ka rahalised tagatised, mida saab riik kanda, et töötaja olukorda veidigi leevendada. Direktiiv pakub töötajatele kolme liiki kaitset. Esiteks, õigust nõuda tööandjalt täitmata kohustuste täitmist. Siia kuulub palganõue spetsiaalselt asutatud garantiiasutuse poolt. Teiseks, liikmeriikide garantii, et maksejõuetu tööandja sotsiaalmaksude mittetasumine ei omaks ebasoodsat tulemust töötajatele sotsiaalkindlustuse maksmisel. Kolmandaks, õigus vanadushüvitistele on kaitstud tööandja või tööandjate vaheliste täiendavate pensionskeemide poolt.<sup>120</sup>

Eestis on maksejõuetuse korral tagatud sotsiaalsed tagatised üsna korralikult ja saamata jäänud töötasude osas on seadusandja pannud kohustuse riigile, et vähemalt osaliselt on võimalik saamata jäänud töötasud töötajal kätte saada.

Pankrotiseaduse (PankrS) § 129 sätestab järgmist: kui pankrotivarasse kuulub ettevõtte, koostab haldur ettevõtte tegevuse jätkamise kava (tervendamiskava) või teeb ettepaneku ettevõtte tegevus lõpetada. Ettevõtte terendamiseks vajalikud abinõud nähakse ette terendamiskavas. Terendamiskavas tuleb samuti näidata, kas on otstarbekas teha kompromissi. Haldur esitab terendamiskava kinnitamiseks või ettepaneku ettevõtte tegevuse lõpetamiseks võlausaldajate esimesele üldkoosolekule. Üldkoosolek kas kinnitab halduri esitatud terendamiskava või otsustab, et ettevõtte tegevus lõpetatakse. Kui võlausaldajate üldkoosolek leiab, et vaatamata terendamiskavale ei ole terendamine õnnestunud, võib üldkoosolek otsustada, et ettevõtte

---

<sup>119</sup> Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral. Kättesaadav: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:ET:PDF>.

<sup>120</sup> *Ibid.*

tegevus lõpetatakse. Haldur esitab ettevõtte tegevuse lõpetamise otsuse viivitamata kohtule kinnitamiseks.<sup>121</sup>

Võlausaldajad saavad otsustada, kas pankrotistunud juriidilise isiku ettevõtte peab teatud aja edasi töötama ja kas edasitöötamiseks on vajadus. Sellisel juhul peab haldur tagama töölepingu täitmise selle ajani, kuni tegevus täielikult lõppeb või kui vara võõrandatakse. Juriidilise isiku lõpetamisel asub haldur vara realiseerima ja töölepinguid lõpetama. Päevast, mil pankrot välja kuulutati, ei saa võlgnik enam iseseisvalt tehinguid teha ega töölepinguid lõpetada. Ettevõtte tervendamisel on pankrotihalduril töölepingute lõpetamine lubatud vastavalt vajadusele ka enne võlausaldajate üldkoosolekut. Pankrotihaldur võib üleliigsed lepingud lõpetada isegi siis, kui otsustatakse ettevõtet võlausaldajate huvides tervendada. Kuid oluline on siinkohal see, et kas tervendatakse või mitte, lõpetatakse pankroti tõttu töölepingud vajaduse korral ikkagi.<sup>122</sup>

Tihti tuleb ette olukordi, kus haldur on töötajad koondanud, kuid pankrot siiski tühistatakse. Antud juhul on aga inimesed töö kaotanud. Siinkohal on seaduslikult kõik korrektne, kuna koondamine ei ole keelatud ja Riigikohus on samuti seisukohal, et kohtuotsuse, millega kuulutati välja pankrot, hilisem tühistamine ei muuda töölepingu lõpetamist ebaseaduslikuks. EVTLS vajas väikelaste vanemate koondamise korral tööinspektori nõusolekut. Tööinspektor hindas, kas tegemist on siiski vajadusega töösuhted pankroti tõttu lõpetada. See välistas rohkem selle, et tööandja näilikult pankroti välja kuulutas, nagu seda praktikast nähtuvalt tehakse.

Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse § 28 lg 1 kohaselt on töölepingu lõpetamine ebaseaduslik asjaolude puudumisel, mille esinemine on seaduse järgi töölepingu lõpetamise aluseks, või kui seaduses näidatud töölepingu lõpetamise alust on kohaldatud selleks kehtestatud protseduurireegleid oluliselt rikkudes. Kuna töölepingu lõpetamise ajal oli olemas asjaolu, mis võimaldas töölepingu lõpetamist, siis ei saa selle asjaolu hilisem äralangemine kaasa tuua töölepingu lõpetamise ebaseaduslikkust.<sup>123</sup>

Siinkohal on seadusandja olnud mõistlik nii tööandja kui ka töötaja osas, kuna pankrotimenetluses on aeg-ajalt vajalik teha otsuseid, mis hiljem võidakse tühistada, et tagada majanduslik jätkusuutlikkus. Vähemasti on rahalisele hüvitamisele kuuluvad summad pankroti korral riigi kanda ja seetõttu ei jää need seoses ettevõtte rahapuudusega maksmata.

---

<sup>121</sup> Pankrotiseadus. RT I 2003, 17, 95.

<sup>122</sup> Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. (2008). Tööõigus: loengud. Kirjastus Juura, lk 114.

<sup>123</sup> RKTk 3-2-1-126-02.

Euroopa Sotsiaalharta reguleerib artiklis 25 töötajate õigusi oma nõuete kaitsele tööandja maksejõuetuse korral. Et rakendada tulemuslikult töötajate õigust oma nõuete kaitsele tööandja maksejõuetuse korral, kohustuvad lepingupooled tagama, et töötajate töölepingust või töösuhtest tulenevate nõuete täitmise kindlustab tagatisinstitutsioon või kaitse mis tahes muus vormis.<sup>124</sup> Eestis on tagatisinstitutsiooniks Eesti Töötukassa.<sup>125</sup>

Pankrotimenetluse korral ei ole alla kolmeaastaste laste vanematel lisatagatise, kuna siis ei saa kedagi koondatavate valikul eelisjärjekorras välja jätta. Antud situatsioonis koondatakse kõik ametikohad. Riik on aga sellisel juhul kindlustanud sotsiaalsete tagatiste süsteemi, kuhu kuuluvad eri liiki hüvitised. Riiklikult on reguleeritud maksejõuetushüvitis, töötuskindlustushüvitis ja koondamishüvitis – kõiki kolme maksab Eesti Töötukassa.

Euroopa Sotsiaalharta II peatüki artikkel 2 määratleb, et töötaja nõuetes peab kindlasti sisalduma: a) töötajate nõue saada palka aja eest enne maksejõuetuse väljakuulutamist või töösuhte lõpetamist, kusjuures see aeg ei tohi olla lühem kui kolm kuud eesõigussüsteemi ning kaheksa nädalat tagatissüsteemi puhul;

b) töötajate nõue saada puhkusetasu tööaasta eest enne maksejõuetuse väljakuulutamist või töösuhte lõpetamist;

c) töötajate nõue saada teisi tasusid seoses muud liiki tasulise töölt eemaloleku aja eest enne maksejõuetuse väljakuulutamist või töösuhte lõpetamist, kusjuures see aeg ei tohi olla lühem kui kolm kuud eesõigussüsteemi ning kaheksa nädalat tagatissüsteemi puhul. Riigi seadused või õigusaktid võivad piirata töötajate nõuete kaitset kindlaksmääratud summaga, mis peab olema sotsiaalselt vastuvõetav.<sup>126</sup> Eestis on selleks määraks mitte rohkem kui viis Eesti keskmist brutokuupalka tööandja maksejõuetuks tunnistamisele eelnenud kvartalis. Keskmise brutopalk võetakse Statistikaameti andmete alusel.

---

<sup>124</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.

<sup>125</sup> Pankroti menetluse korral on riik reguleerinud sotsiaalsed tagatised rahaliste hüvitiste osas ning pankrotihaldur saab töötajate nõuded esitada Eesti Töötukassale. Kuna praktikast tulenevalt on ka juhtumeid, kus pankrotihaldurid nõudeid ei esita, või esitab need väga pika hilinemisega, siis on praegu riigikogus eelnõu tasandil laual ka ettepanek, et pankrotistunud ettevõtete korral saaksid inimesed ise nõudeavaldused Eesti Töötukassale esitada. Selline lähenemine tagaks selle, et ükski töötaja ei jääks hüvitisest ilma olukorras, kus pankrotihaldurid ei esita või esitavad avalduse suure viitega.

<sup>126</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.

Maksejõuetushüvitise saamine ei ole sõltuv töötuskindlustusstaažist. Pankrotis ettevõtte töötajal on õigus saada hüvitist sõltumata sellest, kui kaua ja kas ta on tasunud töötuskindlustusmaksid.

Lisaks maksejõuetushüvitisele on aastast 2009 lisandunud sotsiaalsete rahaliste tagatiste nimekirja kindlustushüvitis koondamise korral, mis on ette nähtud pikema tööstaažiga töötajatele. Õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral on töötajal, kelle töösuhe selle tööandjaga on kestnud vähemalt viis aastat ja kelle tööleping on üles öeldud koondamise tõttu või ametnikul, kelle teenistusstaaž on vähemalt viis aastat ja kelle teenistussuhe on lõpetatud teenistusest vabastamisega koondamise korral.<sup>127</sup>

Töötuskindlustushüvitise õigus on töötajal ja teenistujal, kellel on töötuna arvele võtmisele eelnenud kolme aasta jooksul vähemalt 12 kuud teenistusstaaži, kes ei ole töö- või teenistuskohalt lahkunud enda algatusel, kokkuleppel tööandjaga või endasüülise käitumise tõttu. Töötuskindlustushüvitise juures on oluline töötuskindlustusstaaži pikkus vähemalt 12 kuud töötuna arvele võtmisele eelnenud 36 kuu jooksul.<sup>128</sup>

Koondamishüvitise õigus tekib isikutel, kelle töösuhe selle tööandja juures, kus toimub likvideerimine või pankrotimenetlus, on vähemalt viis aastat. Seega on koondamishüvitise ja töötuskindlustushüvitise saamise eeldused seotud tööstaažidega. Lapsehoolduspuhkusel viibimise aega loetakse töötamise aja hulka ehk tööstaaži sisse. See on just oluline siis, kui töötaja või teenistuja on enne lapsehoolduspuhkust töötanud ettevõttes kolm aastat. Tööle soovib ta naasta kahe aasta pärast, kui tema töökoht soovitakse koondada. Kuna koondamishüvitise juures riiklikult tagatud rahaline hüvitis makstakse vaid nendele töötajatele, kelle töösuhe on kestnud vähemalt viis aastat, siis ka see töötaja, kes töötas realselt kolm aastat ja viibis kaks aastat lapsehoolduspuhkusel, saab samuti koondamishüvitist, kuna lapsehoolduspuhkuse aega arvestatakse tööstaaži hulka. Siinkohal on seadusandja võrdsustanud lapsehoolduspuhkusel viibijaid nendega, kes ei viibi lapsehoolduspuhkusel. Kuna praktikast tulenevalt koondatakse siiski tihti alla kolmeaastaste laste vanemaid, siis vähemalt on nad lapsehoolduspuhkuse ajal kogunud vajalikku tööstaaži, et saada sotsiaalne tagatis koondamishüvitisena.

Kokkuvõtteks võib öelda, et rahaliste tagatiste osas on sotsiaalkindlustussüsteem õiglaselt reguleeritud. Autor on nõus seisukohaga, et lapsehoolduspuhkusel olevatel isikutel on tööstaaži

---

<sup>127</sup> Töötuskindlustuse seadus. RT I 2001, 59, 359.

<sup>128</sup> *Ibid.*

kogumise õigus. Oluline on siinjuures ka see, et lapsehoolduspuhkusel olemise aega võetakse arvesse hüvitiste määramisel, kui tegemist on koondamise situatsiooniga. Töötajate ja ametnike riiklikud sotsiaalsed tagatised hüvitiste näol on võrdsed. Siinkohal ei ole vahet, kas koondatakse töötaja või teenistuja. Hüvitiste maksmise põhimõtted on mõlemal juhul ühesugused.

### **2.5.1. Töötaja ja teenistuja töölejäämise eelisõigus**

Töö- või teenistussuhte lõpetamine koondamise korral on osaliselt saanud erikaitse mõlemal juhul. Avalikud teenistujad, kes töötavad ATS-i alusel, on aga suurema erikaitse all kui töötajad.

Kuigi TLS on lisanud õiguse, et alla kolmeaastast last kasvatav vanem on koondatavate valiku tegemisel eelisjärjekorras töölejäämisel, siis praktikas tuleb siiski ette väga palju juhtumeid, kus tööandja ei soovi seda eelistatud olukorda kasutada.

Autor puutub igapäevaselt töös kokku juhtumitega, kus lapsehoolduspuhkuse lõppemisel töötajate töösuhe lõpetatakse ja mitteametlikult (suuliselt) on töötajad ka selgitanud, et tööandja on juba eelnevalt mõista andnud, et töösuhte jätkamine ei saa olla võimalik ning tegelikkuses on uus töötaja ka juba tööle asunud.

TLS-i seletuskirjas on märgitud, et loobutud on töölejäämise eelisõiguse kriteeriumitest, mille kohaselt eelistatakse neid, kellel on paremad tööalased näitajaid. Seda selleks, et anda tööandjale otsustusõigus, ja võimaldada tal jätta tööle eelkõige töötajad, kes teevad tööd paremini. Alles teisele kohale on seadusandja seadnud sotsiaalsed tegurid. Eestis on töötajate selekteerimisel seatud pigem esikohale tööandja majanduslikud huvid, mitte aga sotsiaalne aspekt. Samas on seletuskirjas rõhutatud, et see ei tähenda seda, et tööandja võiks töötajaid selekteerida absoluutse suvaotsuse alusel. Lähtuda tuleb võrdse kohtlemise põhimõttest.<sup>129</sup>

Erinevalt töölepingust on ATS-ist tulenevalt erinevad valikukriteeriumid jäetud alles. ATS-i § 90 lõige 5 sätestab et, kui koondamisel tuleb valida vähemalt kahe sarnaseid teenistusülesandeid täitva ametniku vahel, siis on koondamise korral teenistusse jäämise eelisõigus isikul, kelle haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad teenistusülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele enim. Kui nimetatud kriteeriumi alusel ei ole võimalik ametnikke eristada, on teenistusse jäämise eelisõigus kõigepealt ametnikul, kes kasvatab alla seitsmeaastast last, ja

---

<sup>129</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 68.



seejärel ametnike esindajal või ametnikul, kelle õigustatud ootus vajab suuremat kaitset, arvestades ka ametniku ülalpeetavate arvu.<sup>130</sup>

ATS-i § 90 lg 5 alusel teenistusse jäämise eelisõigust saab kohaldada, kui on vähemalt kaks sarnaste teenistusülesannetega ametnikku, kellest vähemalt üks jääb pärast koondamist teenistusse samal ametikohal. Koondamisel on võrreldes 1996. a ATS-iga muudetud teenistusse jäämise eelisõigust (varasemalt oli eelisjärjekord esmalt teenistujate esindajal, seejärel põhikohaga ametnikel, seejärel paremate teenistusalaaste näitajatega ametnikel, seejärel ametnikul, kes on saanud töövigastuse või kutsehaiguse, seejärel pikema teenistusstaaziga ja rohkemate ülalpeetavatega ametnik). Eelisõiguste andmise regulatsiooni on muudetud peamiselt eesmärgiga jätta esmalt teenistusse kõige kvalifitseeritumad ametnikud ning kaitsta väikelaste vanemaid. ATS-i eelisõiguse regulatsioon erineb suuresti TLS-i regulatsioonist. Töölepingu regulatsiooni järgi on tööandjal lai valikuvõimalus, kuna eelnimetatud piirangute puudumine annab selleks võimaluse.

Seega on avaliku teenistuja regulatsiooni kohaselt koondamissituatsioonis teenistusse jäämise eelisõiguse järjekord järgmine: 1) esmalt on eelisõigus isikul, kelle haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad teenistusülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele enim; 2) kui esimese kriteeriumi alusel ei ole võimalik ametnikke eristada, on teenistusse jäämise eelisõigus esmalt ametnikul, kes kasvatab alla seitsmeaastast last; 3) kui eelnevate kriteeriumide alusel ei ole ikka võimalik ametnikke eristada, on eelisõigus ametnike esindajal või ametnikul, kelle õigustatud ootus vajab suuremat kaitset, arvestades seejuures ametniku ülalpeetavate arvu. Kuna lastega seotud piirangud tulenevad eelkõige laste vajadustest, laienevad piirangud vaid olukordadele, kus ametnik last ka tegelikult kasvatab. Õigustatud ootuse puhul hindamise osas ei ole võimalik konkreetset loetelu anda. Küll aga tuleb kindlasti arvesse võtta ülalpeetavate arvu, kuid arvestada tuleb ka muid ametiasutusele teadaolevaid koondamise tagajärgi isikule ning ametniku suuremat ootust teenistusse jäämise osas.<sup>131</sup>

Riigikohus on oma kohtuasjas numbriga 3-3-1-50-11<sup>132</sup> jõudnud seisukohale, et seaduse mõttega on kooskõlas, et ühesugustelt või sarnaste ametiülesannetega ametikohtadelt koondatavatest isikutest moodustataks enne vaba ametikoha pakkumist võimaluse korral eelvalt nimetatud

---

<sup>130</sup> Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06.07.2012, 1.

<sup>131</sup> Lang, K., Pärnamägi, I., Sarapuu, E. (2013). Avaliku teenistuse seaduse käsiraamat. Tallinn: Justiitsministeerium, lk 271.

<sup>132</sup> RKHK 3-3-1-50-11.

tunnuste alusel nn pingerida. Arvesse tuleb võtta teenistusse jäämise eelisõiguseid ja arvestada kõikide punktidega. Kui esimese kriteeriumi alusel ei ole võimalik ametnikke eristada, tuleb vaadata, kas eristamine on võimalik tulenevalt sellest, kas ametnikud kasvatavad alla seitsmeaastaseid lapsi või mitte. Kui ka selle kriteeriumi alusel ei saa ametnikke eristada, tuleb vaadata, kas tegemist on ametnike esindajaga või ametnikuga, kelle õigustatud ootus vajab suuremat kaitset.<sup>133</sup>

Sisuliselt võib öelda, et TLS-i § 89 lg 5, mis annab eelisõiguse tööle jääda alla kolmeaastast last kasvataval vanemal, on võrreldav ATS-i vastava põhimõttega, mis tuleneb paragrahvi 90 lõikest 5. Põhimõttest tulenevalt ei saa ühte ametnikku eelistada hariduse, töökogemuse ega teadmiste ja oskuste alusel, tuleb teenistusse jätta ametnik, kes kasvatab alla seitsmeaastast last ning seejärel ametnike esindajat või ametnikku, kelle õigustatud ootus vajab suuremat kaitset, arvestades ametniku ülalpeetavate arvu.<sup>134</sup> Teenistusse jäämise eelisõiguse rakendamise eelduseks on sarnaselt töölepinguliste suhetega sarnaste ametikohtade olemasolu. Sarnasel ametikohal peab olema mitu ametnikku, et oleks võimalik valikut teostada.<sup>135</sup>

Autor jõuab siinkohal järeldusele, et teenistujate olukord koondamise situatsioonis on riiklikult reguleeritud paremini ja sotsiaalsed tagatised on teenistujatest väikelaste vanematel töötajate ees oluliselt suuremad. Erasektoris on suurim huvi tulu, avalikus sektoris mitte. Avalik sektor ei pea tulu teenima ja seal on esmaseks kriteeriumiks sotsiaalsed tegurid, erasektoris loeb aga raha. Seetõttu võib autori hinnangul ka selline lõhe töötaja ja ametniku vahel sisse tulla. Töölepingu alusel töötavad isikud saavad koondamise korral kaitse vaid siis, kui nad kasutavad lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Teenistujad saavad seevastu seadusandja poolt turvatunde koondamise keelustamise näol ja eelisjärjekorras koondatavate valiku tegemisel välja jäämise, kui nad kasvatavad alla seitsme aasta vanust last ning kui neil on õigustatud ootus ülalpeetavate näol.

Töötaja ja ametniku olukord on võrdne vaid juhul, kui nad viibivad lapsehoolduspuhkusel ja seda kasutavad. Töötaja täielik kaitse piirdub vaid sellega, kui ta kasutab lapsehoolduspuhkust. Avalik teenistuja saab seadusandjalt erilise kaitse kahel korral. Esimeseks saab ta täieliku

---

<sup>133</sup> Lang, K., Pärnamägi, I., Sarapuu, E. (2013). Avaliku teenistuse seaduse käsiraamat. Tallinn: Justiitsministeerium, lk 272.

<sup>134</sup> Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06.07.2012, 1.

<sup>135</sup> HMK 2-09-41475.

koondamise kaitse, kui ta soovib tööle minna ja kasvatab alla kolmeaastast last. Lisaks on ametnikul seadusandja eriline kaitse ka juhul, kui ta kasvatab alla seitsmeaastast last.

Autor ei saa nõustuda sellega, et kaks erinevat regulatsiooni kohtlevad kahte sarnast isikute gruppi nii ebavõrdselt. Ka töötajatel on õigustatud ootus ülalpeetavate näol ja ka nemad vajavad suuremat kaitset tööandja otsuste eest koondatavate valikute tegemisel. Ei saa nõustuda, et teenistujate olukord peaks võrreldes töötajatega olema parem. Seega teeb autor ettepaneku, et ka TLS-is võiks olla tagatud suurem kaitse alla seitsmeaastaste laste vanematel. Siinkohal ei pea autor silmas seda, et tööandja ei võiks koondada vanemaid, kes kasvatab alla seitsmeaastaseid lapsi, vaid nende olukorras võiks eelisjärjekorras välja jätta koondatavate valiku tegemisel alla seitsmeaastaste laste vanemad. Esmalt on siiski eelisõigus tööle jääda isikul, kelle haridus ja töökogemus ning oskused vastavad tööülesannete täitmiseks kehtivatele nõuetele enim. Sama kriteerium on sätestatud ka ATS-is.

Seega teeb autor ettepaneku muuta TLS-i § 89 lg 5 sõnastust järgmiselt: töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtude (tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu), on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja, kui koondamisel tuleb valida vähemalt kahe sarnaseid tööülesandeid täitva töötaja vahel kelle haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad tööülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele enim, on tööle jäämise eelisõigus töötajal, kes kasvatab alla seitsmeaastast last.

Kokkuvõtteks võib öelda, et muudatus on autori arvates vajalik eelkõige seetõttu, et kõik töötajad saaksid tunda ennast lapsevanematena teenistujatega võrdses olukorras ja ei peaks nii palju muretsema sotsiaalsete tagatiste pärast, kui nad on otsustanud lapsevanemaks saada.

### 3. VÄIKELASTE VANEMATE TAGATISED ÜLESÜTLEMISE VAIDLUSTAMISEL

#### 3.1. Ülesütlemise tühisus

Tühise tehinguga on tegemist siis, kui tehing on küll tehtud, kuid puudustega, mis tingib selle, et tehing on kehtetu selle tegemisest alates. Seega saab tühiseks tehinguks nimetada tehingut, mis teatud puuduste tõttu ei too kaasa õiguslikke tagajärgi ning see on kehtetu algusest peale.<sup>136</sup>

Töösuhte õigusvastaselt lõpetatud suhet reguleerib TLS. Ametnike õigusvastaselt teenistussuhte lõpetamist reguleerib HMS. Mõlemal juhul on lubatud tehing tunnistada kehtetuks, kui eelnevalt nimetatud suhted on õigusvastaselt lõpetatud.

TLS-i § 104 selgitab, et ülesütlemine on tühine, kui töösuhte ülesütlemine on seadusliku aluseta või seaduse nõuetele mittevastav.<sup>137</sup> Töölepingu lõpetamine on ebaseaduslik juhul, kui tööandjal puudub koondamise situatsioon või kui ta ei ole töötajale enne koondamist pakkunud teist tööd.<sup>138</sup>

HMS-i § 63 sätestab, et haldusakt on tühine, kui sellest ei selgu haldusakti andnud haldusorgan ega adressaat, seda ei ole andnud pädev haldusorgan või kui see kohustab toime panema õigusrikkumise ning sellest ei selgu õigused ja kohustused.<sup>139</sup>

Haldusakt on õiguspärane, kui ta on antud pädeva haldusorgani poolt andmise hetkel kehtiva õiguse alusel ja sellega kooskõlas, proportsionaalne, kaalutusvigadeta ning vastab vorminõuetele.<sup>140</sup>

Õiguspärase ülesütlemise juures on oluline, et formaal- ja materiaalõiguslikud nõuded oleksid täidetud. Ülesütlemine peab tuginema ülesütlemisavaldusele ning välistavaid asjaolusid ei tohi

<sup>136</sup> Varul, P. (2011). Tühine Tehing. – *Juridica*, I, lk 35.

<sup>137</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

<sup>138</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 81.

<sup>139</sup> Haldusmenetluse seadus. RT I 2001, 58, 354.

<sup>140</sup> *Ibid.*

esineda.<sup>141</sup> TLS-i § 95 lg 1 sätestab, et töölepingu võib üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemissaavaldusega. Tegemist on kujundusõigusega, mille puhul teise poole heakskiidu saamise kohustus puudub; lõppemine leiab aset ühe poole tahteavalduse tegemisega. Kui kõik formaalsed ja materiaalsed eeldused on täidetud, ei ole teisel poolel töösuhte lõpetamise tahet võimalik takistada ning leping lõpeb ülesütlemissaavaldusega.<sup>142</sup> Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemissaavaldus on tühine.<sup>143</sup> Seega, kui menetlusreegleid on oluliselt rikutud, on tegemist õigusvastase ülesütlemissaavaldusega.<sup>144</sup>

HMS-i § 55 kohaselt peab haldusakt olema samuti selge ja üheselt mõistetav ning teenistussuhte lõppemisel peab akt olema vormistatud kirjalikult. Haldusakti kehtetuks tunnistamist ei saa aga nõuda üksnes põhjusel, et see ei vasta vorminõuetele, kui eelnimetatud rikkumine ei võinud mõjutada asja otsustamist. Vorminõuete rikkumise tuvastamisel on haldusorganil ettenähtud menetluskord, mida järgides muudetakse haldusaktis ebatäpsus ning oluline on siinjuures see, et ebatäpsusest teavitatakse ka haldusakti adressaati.<sup>145</sup>

Eestile siduvad rahvusvahelised lepingud nagu Euroopa Sotsiaalharta ja ILO konventsioon, mis sätestavad, et töötajat on ebaseadusliku töösuhte lõpetamise eest vaja kaitsta. Euroopa Sotsiaalharta artiklist 8 tulenevalt tuleb ülesütlemine ebaseaduslikuks tunnistada, kui tööandja teatab naistöötajale töölepingu lõpetamisest enne rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppu, või et tööandja teatab naistöötajale töösuhte lõpetamisest, kui etteteatamistähtaeg lõpeb nimetatud ajavahemiku kestel.<sup>146</sup>

TLS-i § 104 lõige 2 on sätestanud erinormi – töölepingu ülesütlemine raseda või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajaga on tühine ka siis, kui töötaja ei ole temast mitteolenevatel põhjustel teavitanud tööandjat TLS-i § 93 lg 3 kohaselt oma rasedusest enne ülesütlemissaavalduse kättesaamist.<sup>147</sup>

Tartu Ringkonnakohus on otsuses nr 2-10-21374 seisukohal, et TLS-i § 93 lg 1 eesmärk on kaitsta lapsehoolduspuhkust kasutava isiku õigusi koondamise tõttu töölepingu ülesütlemissaavalduse kättesaamist.

---

<sup>141</sup> Käärats, E., Treier, T., *et al.* (2013). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Kirjastus Juura lk 169.

<sup>142</sup> *Ibid.*, lk 159.

<sup>143</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

<sup>144</sup> Käärats, E., Treier, T., *et al.* (2013). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Kirjastus Juura, lk 169.

<sup>145</sup> Haldusmenetluse seadus. RT I 2001, 58, 354.

<sup>146</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.

<sup>147</sup> Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35.

vastu ning töötaja järelepärimine tööle naasmise võimaluste kohta enne lapsehoolduspuhkuse lõppemist ei tõenda seda, et töötaja soovis tööandja viidatud konkreetsel kuupäeval lapsehoolduspuhkust lõpetada.<sup>148</sup>

Seega on TLS-i § 93 lg 1 erisätteks TLS-i § 89 lg 1 suhtes ning TLS-i § 93 lg 1 rikkumise tõttu on tööandja töölepingu ülesütlemine TLS-i § 104 lg 1 alusel tühine. Kuna töölepingu lõpetamine on tühine seaduses sätestatud keelu tõttu, siis ei ole iseseisvat tähendust asjaoludel, kas tööandjal esines koondamissituatsioon või mitte. Järelikult, kui töötaja viibib lapsehoolduspuhkusel ja peab tööandjaga läbirääkimisi tööle naasmiseks, ei või tööandja isikut koondada isegi juhul, kui esineb koondamise situatsioon.<sup>149</sup>

Lapsehoolduspuhkuse ajal töösuhte lõpetamisest etteatamine on tekitanud palju vaidlust just selles osas, millal on ülesütlemisavalduse kätteandmise ja töölepingu lõpetamise aeg. Kui töötaja katkestab lapsehoolduspuhkuse, et naasta tööle, siis saab tööandja talle kohe üle anda töölepingu ülesütlemiseavalduse, kuna väikelast kasvatava vanemaga töösuhte lõpetamine ei ole keelatud. Lõpetamise kuupäevaks on märgitud etteatamisetähtaegu järgides seadusest tulenev kuupäev. Kui töötaja teatab pärast ülesütlemisavalduse kätte saamist, et soovib siiski lapsehoolduspuhkusele tagasi minna, muutub see ülesütlemine tühiseks, kuna ülesütlemisavalduses näidatud töölepingu lõppemise päeval on töötaja taas lapsehoolduspuhkusel.<sup>150</sup> Käesolev TLS lubab emal või isal kasutada lapsehoolduspuhkuse õigust senikaua, kuni laps on saanud kolme aastaseks.<sup>151</sup>

Sotsiaalministeerium kui TLS-i koostaja on selgitanud, et ülesütlemise keeld kehtib nii töölepingu ülesütlemisavalduse andmise kui ka töölepingu lõppemise seisuga. Seega, kui töötaja on pärast ülesütlemisavalduse saamist uuesti lapsehoolduspuhkusele läinud ja viibib seal ka töölepingu lõppemise päeval, ei saa töölepingu lõppemist lugeda korrektseks ehk see ülesütlemine on tühine.<sup>152</sup>

Kui pooled ei jõua kokkuleppele, kas ülesütlemine on kehtiv või mitte, tuleb ülesütlemise kehtetusele tugineda soovival poolel pöörduda töövaidlusorganisse või kohtusse.<sup>153</sup> Ametnikel töövaidluskomisjoni pöördumise võimalust ei ole, nemad saavad pöörduda haldusakti

---

<sup>148</sup> TrtRnK 2-10-21374.

<sup>149</sup> *Ibid.*

<sup>150</sup> Raidve, H., Rask, M. (2010). Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Kirjastus Äripäev, lk 78.

<sup>151</sup> Siigur, H. (2009). Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses. – *Juridica*, IV, lk 234.

<sup>152</sup> Raidve, H., Rask, M. (2010). Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Kirjastus Äripäev, lk 78.

<sup>153</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 81.

tühistamiseks vaid halduskohtusse. Ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks peab kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse esitama 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse saamisest.<sup>154</sup> Ametnikel tuleb vaie haldusaktile esitada samuti 30 päeva jooksul, arvates päevast, millal isik vaidlustatavast haldusaktist teada sai või oleks pidanud teada saama.<sup>155</sup>

Praktikast tulenevalt on probleemiks aga see, et alla kolmeaastaste laste vanemad tihti juba teavad, et ende töösuhe lõpetatakse koondamise alusel, kuna tööandjad annavad sellest sageli mõista juba enne seda, kui lapsehoolduspuhkuse lõpetamise soovist on ametlikult teada antud. Tegelikult ei tohiks tööandjad teavitada töösuhte lõpetamise otsusest. Autor aga puutub tihti kokku alla kolmeaastaste laste vanematega, kes on silmitsi koondamise olukorraga, kuigi viibivad veel lapsehoolduspuhkusel ning pole ametlikult tööle naasmiseks avaldust esitanud.

Teenistujate eelis antud olukorras on selles, et alla kolmeaastast last kasvataval teenistujal ei ole teenistussuhte lõpetamise vaidlustamiseks mingit põhjust, kuna tööandja ei või tema seisundist tulenevalt teenistussuhet koondamise alusel lõpetada. Tänapäeva ühiskond soovib küll lapsevanemaid kiiresti tööturule tagasi tuua, eriti just naisterahvaid, kuid autori hinnangul see tegelikkuses alati ei toimi. Tööandjad ei ole töösuhetes sageli paindlikud ega väikelaste vanemate suhtes vastutulelikud.

Seadusandja on küll keelanud lapsehoolduspuhkusel viibiva vanema töösuhte lõpetamise koondamise korral, kuid alla kolmeaastast last kasvatava vanema osas, kes töötab, ta seda ei keela. Siin ongi töötaval väikelapse vanemal ainuke võimalus alustada uuesti lapsehoolduspuhkust, olgugi, et ta sooviks tegelikult töötada. Eesmärk, miks alla kolmeaastaste laste vanemad tööle soovivad minna, on siiski see, et mitte jääda liiga kauaks tööelust kõrvale. Samuti lõpeb vastavalt vanemahüvitise seadusele lapse 1,5-aastaseks saamisel vanemahüvitis. Seega on tööle minemine vajalik, et tagada ja säilitada stabiilsus majanduslikus mõttes. Autori hinnangul on sellisel lapsevanemal koondamisteate kättesaamisel mõistlik minna uuesti lapsehoolduspuhkusele, et koondamist ei saaks toimuda ja loota, et koondamise vajadus läheb hiljem mööda. Tegelikku probleemi aga selliselt toimimine ei lahenda.

---

<sup>154</sup> Töölepingu seadus. RT I 2001, 59, 359.

<sup>155</sup> Haldusmenetluse seadus. RT I 2001, 58, 354.

### 3.2. Tõendamiskoormus

Kui pooled ei jõua kokkuleppele, kas ülesütlemine on kehtiv või mitte, tuleb ülesütlemise kehtetusele tugineda soovival poolel pöörduda töövaidlusorganisse või kohtusse ja tõendada ülesütlemise kehtetuse aluseks olevaid asjaolusid. Kehtetusele tuginev pool peab suutma tõendada, et töösuhe pole ülesütlemisega lõppenud, kuna ülesütlemiseks vajalikud eeldused on täitmata. Raseda või alla kolmeaastast last kasvatava töötaja puhul rakendub pööratud tõendamiskoormus, mille kohaselt tööandja peab tõendama, et ta vabastas nimetatud isikud seaduses lubatud alusel, mitte aga põhjusel, et töötaja on rase või kasvatab väikelast.<sup>156</sup> Pööratud tõendamiskoormusega peab tööandja tõestama, et töösuhete lõpetamise põhjuseks ei ole lapsehoolduspuhkus või väikelapse kasvatamine.<sup>157</sup>

EL-i liikmesriikide õigusesse on samuti sisse kirjutatud, et töösuhete õige aluse tõendamiskoormuse kohustus on tööandjal. Euroopa Kohus on lahendis C-460/06 112 andnud mõista, et liikmesriigid ei saa direktiivist tulenevat ülesütlemise mõistet oma õigusega muuta, seega peab ülesütlemine direktiivi tähenduses olema liikmesriikides üheselt tõlgendatav. Kohtulahend välistab olukorra, kus liikmesriik saab oma õigusnormidega vähendada direktiivist tuleneva kaitse ulatust ja regulatsiooni efektiivsust. Kohtu lahendist lähtuvalt hõlmab töölepingu ülesütlemise keeld lisaks töösuhete lõppemise keelule ka keeldu teha ettevalmistavaid samme töölepingu lõppemiseks, sealhulgas asendaja otsimine ja leidmine.<sup>158</sup>

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilasja nr 2-10-21374 raames vaidlustati ülesütlemine põhjusel, et tööandja rikkus TLS-i § 93 lõikest 1 tulenevat keeldu tööleping lapsehoolduspuhkusel oleva töötajaga üles öelda. Kohus tuvastas ülesütlemise tühisuse, põhjendades seda sellega, et tegemist oli ülesütlemise keeluga. Tööandja tegevuse lõppemiseks ei saa pidada olukorda, kus ühe kaupluse sulgemisel on töötaja koondatud olukorras, kus ettevõttel on veel teisigi kauplusi.<sup>159</sup> Järelepärimise tegemine tööle naasmise võimaluste kohta enne lapsehoolduspuhkuse lõppemist ei tõenda seda, et töötaja soovib konkreetsel kuupäeval lapsehoolduspuhkuse lõpetada. Seega on

---

<sup>156</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 80.

<sup>157</sup> *MATERNITY AT WORK. A review of national legislation Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws.* (2010). International Labour Organization. Second edition. Kättesaadav: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_124442.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_124442.pdf), lk 64.

<sup>158</sup> Euroopa kohtuotsus C-460/06 112.

<sup>159</sup> Töövaidluste analüüs. Uuringu aruanne. (2013). Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Toovaidlkond/toovaidluste\\_analuus\\_loppraport.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaidlkond/toovaidluste_analuus_loppraport.pdf), lk 33.



TLS-i § 93 lg 1 erisättteks TLS-i § 89 lg 1 suhtes ning TLS-i § 93 lg 1 rikkumise tõttu on töölepingu ülesütlemine TLS-i § 104 lg 1 alusel tühine.<sup>160</sup>

Tõendamiskoormuse reeglid peaksid olema kirjeldatud selliselt, et need pakuksid töölepingu ülesütlemisel erilist kaitset. Töösuhete ülesütlemise kaitse ei pruugi olla nii efektiivne, kui töötaja peab tõendama, et temaga töölepingu ülesütlemise põhjused on seotud emadusega. Töötajal oleks selleks väga raske leida mõnda tõendit. Tõendamiskoormuse kehtestamine kindlate reeglitega peaks tugevdama töötaja kaitset.<sup>161</sup> Kuid Sotsiaalministeeriumi töövaidluste lahendamise raportist nähtuvalt on koondamise vaidlustes valdavalt tuvastatud tööandjapoolsed rikkumised just erikaitset omavate isikute suhtes, kuna tööle ei ole jäetud isikud, kes oleksid selleks TLS-i kohaselt õigustatud.<sup>162</sup>

Põhiliseks vaidluseks on asjaolu, kas ülesütlemiseks oli tegelikult olemas seaduslik alus ja mõjuv põhjus või kas võis esineda ülesütlemist välistavaid asjaolusid. Näiteks töösuhete lõpetamise aluse sisustamine töölepingu ülesütlemisega majanduslikel põhjustel. Eelnevalt nimetatud näite juures on küll tegemist seadusliku alusega, kuid on hindamise ja tõendamise küsimus, kas töö tegelikult lõppes.<sup>163</sup>

Autori hinnangul on praktikas soovitud eelisjärjekorras koondada just väikelaste vanemaid, kuid seda muidugi nii, et põhjuseks ei tooda väikelapse kasvatamist. Kuna TLS on läinud töösuhete lõpetamise osas üsna paindlikuks, siis ei ole tööandjatel ilmselt väga raske põhjendada, et alla kolmeaastast last kasvatav vanem koondatakse majanduslikel põhjustel. Võrreldes ATS-iga on TLS-i regulatsioon vähem turvaline ja vaidlusi koondamise ning tõendamiskoormuse osas rohkem.

---

<sup>160</sup> TetRnK 2-10-21374.

<sup>161</sup> Risak, M-E. (2010). *Labour Law in Austria*. Kluwer Law International, lk 66.

<sup>162</sup> Töövaidluste analüüs. Uuringu aruanne. (2013). Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Toovaldkond/toovaidluste\\_analuus\\_loppraport.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/toovaidluste_analuus_loppraport.pdf), lk 34.

<sup>163</sup> Raidve, H., Rask, M. (2010). Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Kirjastus Äripäev, lk 104.

### 3.3. Töö- ja teenistussuhte jätkamine ja rahaline hüvitis (kahju hüvitamine töö- ja teenistussuhte jätkumisel)

Väikelast kasvatavate vanemate töö- ja teenistussuhte lõpetamise tühisuse tuvastamisel on nendel töötajatel õigus nõuda, et nende töösuhet jätkatakse.

VÕS-i kohaselt saab lepingupool, kellele öeldi leping üles erakorraliselt kõiki asjaolusid mõistlikult arvestamata ja teda eelnevalt hoiatamata, nõuda teiselt poolelt kahjude hüvitamist samadel alustel nagu lepingu rikkumise korral. Töölepingu puhul enamasti eeldatakse, et töötajal on ilma aluseta või seaduse nõuetele mittevastava lepingu lõpetamise korral õigus nõuda, et töövaidlusorgan kohustaks tööandjat teda tööle tagasi võtma ja hüvitama talle töölt puudunud aja jooksul saamata jäänud töötasu ehk kahju.<sup>164</sup>

TLS-i § 107 lõikest 1 tulenevalt on nii, et kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Sellisel juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral.<sup>165</sup>

EVTLS-i ajal sai töötaja ise otsustada, kas ta soovib tööle ennistamist ja sellega kaasnevat hüvitist. Praegu kehtiva seaduse järgi on töötajal ja tööandjal õigus taotleda töövaidlusorganilt õigusvastaselt ülesöeldud töösuhte lõpetamist. Praktika on aga näidanud, et kui tööandja on töötajaga töölepingu lõpetanud, siis enamasti on olnud selleks ka oluline põhjus, mis on osapooltel takistanud töösuhte jätkamist normaalsel tingimustel. Sõltumata sellest, kas töölepingu lõpetamine on töövaidlusorganis tunnustatud seaduslikuks või mitte, on poolte vahel esinenud tõsised lahkavused. Kui töövaidlusorgan on ebaseadusliku töösuhte lõpetamise korral töötaja tema enda soovil tööle ennistanud, siis mingi aja jooksul see töösuhe siiski lõpeb. Kui poolte omavaheline suhe ei võimalda normaalset töösuhet jätkata, siis ei täida töötaja tööle ennistamine oma eesmärki.<sup>166</sup> Töövaidluskomisjon ja kohus saavad rahuldada töötaja nõude tööle ennistamiseks ainult siis, kui tööandja on sellega nõus.<sup>167</sup>

<sup>164</sup> Karjane, R. (2009). Uus töölepingu seadus. Tallinn: Ten-Team, lk 25.

<sup>165</sup> Töölepingu seadus. RT I 2001, 59, 359.

<sup>166</sup> Raidve, H., Rask, M. (2010). Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Kirjastus Äripäev, lk 117.

<sup>167</sup> Orgo, I-M. (1998). Töölepingu lõpetamise korra reguleerimise erinevatest võimalustest. – *Juridica*, II, lk 80.

Ametnikel on samuti seadusest tulenevalt erikaitse ja see on sätestatud ATS-i § 105 lõikes 4, mille kohaselt raseda, rasedus- ja sünnituspuhkusel viibiva ema või alla seitsmeaastast last kasvatava lapse vanema puhul võib ebaseadusliku teenistussuhte lõpetamise tuvastamise korral erinevalt teistest ametnikest kohaldada ka ametisse ennistamist.<sup>168</sup>

TLS-i § 108 sätestab, et kui töösuhe jätkub, on töölepingu õigusvastase ülesütlemise puhul töötajal õigus nõuda kahju, eelkõige saamata jäänud töötasu hüvitamist. Hüvitisest võib maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud.<sup>169</sup>

Eelnevalt nimetatud säte leiab kohaldamist eelkõige juhul, kui töövaidlusorgan ennistas tööle raseda või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja. Samuti võib esineda tööle ennistamise juhtumeid, kui mõlemad lepingupooled on töötaja töösuhte jätkamisega nõus. Tööandja peab sellistel juhtudel hüvitama töötajale töölepingu ülesütlemise tõttu saamata jäänud töötasu. Seda sellepärast, et töölepingu ülesütlemise vaidlustamise tähtaegade arvestus algab ülesütlemiseavalduse kätte saamisest, kuna väljamõistetavad hüvitised on sel juhul väiksemad. Summa, mida tööandja peab töötajale maksma, otsustab töövaidlusorgan töötaja nõude alusel. Kuna TLS-i § 108 näeb ette, et töötajal on õigus nõuda kahju hüvitamist, siis ei pea see olema ainult saamata jäänud töötasu, vaid igasugune kahju, mida töötaja suudab tõendada.<sup>170</sup>

Rahalise hüvitise maksmise kohustus töö- või teenistussuhte ebaseaduslikul lõpetamisel tuleneb ka rahvusvahelise ILO<sup>171</sup> konventsiooni C158 artiklist 12 ning Euroopa Sotsiaalharta artiklist 24.<sup>172</sup> Neist tulenevalt on töötajal, kelle töösuhe lõpetatakse, õigus saada nii-öelda lahkumistoetust.

Kokkuvõtteks võib autori hinnangul öelda, et kohustuslikus korras tööle ennistamine ei ole töösuhte jätkamiseks hea moodus. TLS-ist tulenevalt ei pea seda enam tegema ja see on hea, sest sunniviisilised töösuhted ei toimiks. Samuti on hea see, et kui tuvastatakse ebaseaduslik koondamine, siis peab tööandja maksma töötajale rahalist hüvitist, et töötaja või teenistuja majanduslik jätkusuutlikkus ei kannataks.

---

<sup>168</sup> Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06.07.2012, 1.

<sup>169</sup> Töölepingu seadus. RT I 2001, 59, 359.

<sup>170</sup> Raidve, H., Rask, M. (2010). Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Kirjastus Äripäev, lk 119–120.

<sup>171</sup> C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). Kättesaadav:

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158).

<sup>172</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93.

## KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös on käsitletud sotsiaalsete tagatiste õiguslikku probleematikat väikelaste vanemate töö- ja teenistussuhte lõpetamisel koondamise korral, kuna autori arvates võib see grupp inimesi olla töö kaotamise osas kõige haavatavam.

Eesmärgiks oli uurida, miks seadusandja on ette näinud sellise erisuse, et on andud ametnikele suuremad sotsiaalsed tagatised kui töötajatele. Töös püüdis autor leida vastust sellele, kas selline erisus on õigustatud.

Eesmärgini jõudmiseks võrdles autor alla kolmeaastaste laste vanemate koondamise situatsiooni TLS-is ja ATS-is. Võrreldud on ka kehtivuse kaotanud EVTLS-i väikelaste vanemate osas. Töös on püütud leida vastus sellele, miks eri liiki seadused reguleerivad sarnaste isikute gruppide sarnaseid situatsioone erinevalt. Autor on käsitlenud ka võrdse kohtlemise põhimõtet ning võrrelnud alla kolmeaastast last kasvatavat töötajat alla kolmeaastast last kasvatava teenistujaga.

Töö esimeses peatükis on autor käsitlenud väikelaste vanemate erilise kaitse vajadust, võrrelnud töö- ja teenistussuhte ülesütlemise üldpõhimõtteid ja piiranguid ning keelatud ja lubatud aluseid töö- ja teenistussuhte ülesütlemiseks. Analüüsitud on ka turvalise paindlikkuse kontseptsiooni ning põhiseadusest tulenevat võrdse kohtlemise põhimõtet TLS-i ja ATS-i valguses.

Väikelast kasvatavate vanemate erilise kaitse vajadus on autori hinnangul väga tähtis. Töö- ja pereelu paindlik ühildamine on ülimalt oluline ja seda ei tohi alahinnata. See on väga tähtis just Eestis, kuna iive ja laste saamise protsent on languses. Seega on autor seisukohal, et väikelaste vanemate kõrgem koondamise kaitse peab olema riiklikult tagatud, et see grupp isikuid saaks ennast tööelus turvaliselt tunda.

Autor on püüdnud leida vastust sellele, mis põhjusel on alla kolmeaastast last kasvatava vanema töösuhte lõpetamine koondamise tõttu lubatud, kuid alla kolmeaastast last kasvatava avaliku teenistuja teenistussuhte lõpetamine koondamise tõttu lubatud ei ole. ATS-i koostajad on põhjendanud, et erikaitse on vajalik, et aktsepteerida väikelapse kasvatamisest tingitud lisakoormust, kuna see lisakoormus võib mõningatel juhtudel mõjutada ametniku töövõimet.

Autori hinnangul on lisakoormus väikelapse kasvatamise osas ka töötajatel, kes töötavad töölepingu alusel. Seega ei ole erinev lähenemine põhjendatud, kuna mõlemal juhul on väikelast kasvatavad vanemad võrdses seisus.

Magistritöös on autor jõudnud järeldusele, et töösuhte lõpetamise keelamine on töötajate osas lubatud vaid juhul, kui alla kolmeaastast last kasvatav töötaja kasutab lapsehoolduspuhkust. Autori hinnangul on aga koondamiskaitse vajalik pigem siis, kui vanem, kelle laps on alla kolme aasta vanune, soovib tööle naasta, ja katkestab lapsehoolduspuhkuse. Tööellu tagasi minemine on aga tihti põhjendatud sissetuleku vähenemisega ning sellisel juhul on koondamise keelamine väga vajalik. Siinkohal on aga seadusandja pigem vähendanud alla kolmeaastaste laste vanemate sotsiaalseid tagatiseid ning seetõttu pannud nad võrreldes avalike teenistujatega ebavõrdsesse olukorda.

Autor on jõudnud magistritöös järeldusele, et nii töötaja kui ka teenistuja töösuhe on keelatud lõpetada siis, kui nad kasutavad lapsehoolduspuhkust. Teenistuja saab erikaitse ka siis, kui ta lõpetab lapsehoolduspuhkuse ja läheb tööle, kui laps on alla kolme aasta vanune. Lisaks eelnevale saab teenistuja erilise kaitse koondatavate nimekirjast välja jäämisega juhul, kui ta kasvatab alla seitsmeaastast last ja on võrreldav ametnikuga, kes alla seitsmeaastast last ei kasvata. Seega on töötaja ja teenistuja olukord võrdne vaid siis, kui nad kasutavad lapsehoolduspuhkust. Lapsehoolduspuhkuse lõpetamisel ei ole töötaja enam oluliselt kaitstud. Tööandja peab küll alla kolmeaastast last kasvatava vanema koondatavate nimekirjast eelisjärjekorras välja jätma, kuid autori arvates ei ole see siiski piisav kaitse, kuna võidakse väita, et töösuhe lõpetatakse majanduslikel põhjustel. Sel viisil töösuhte lõpetamise sisustamine on tööandja enda teha ja keegi teine ei saa siinkohal tõestada, et tegemist ei ole majanduslikult raske olukorraga, kui tööandja seda väidab.

Autor on teinud kaks ettepanekut. Esimeseks oleks muuta TLS-i § 92 lõiget 2 järgmiselt: tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja on rase või kui töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötajaga, kes kasvatab alla kolme aasta vanust last. Sellisel juhul oleks ametnikud ja töötajad võrdses olukorras ka põhiseaduse järgi.

Teiseks ettepanekuks oleks muuta TLS-i § 89 lõike 5 sõnastust järgmiselt: töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtude (tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu), on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja, kui koondamisel

tuleb valida vähemalt kahe sarnaseid tööülesandeid täitva töötaja vahel kelle haridus, töökogemus, teadmised ja oskused vastavad tööülesannete täitmiseks kehtestatud nõuetele enim, on tööle jäämise eelisõigus töötajal, kes kasvatab alla seitsmeaastast last.

Turvalise paindlikkuse kontseptsiooni analüüsidest jõudis autor järeldusele, et EL andis liikmesriikidele vabaduse otsustada, kuidas töösuhetes paindlikkust rakendada. Seega on töösuhte lõpetamine alla kolmeaastast last kasvatava vanemaga muudetud paindlikumaks. Autori hinnangul on võrreldes EVTLS-iga alla kolmeaastaste laste vanemate töösuhte lõpetamisel koondamise tõttu sotsiaalseid tagatise oluliselt vähendatud ja sellega töötajad ja teenistujad ebavõrdsesse olukorda viidud. Autor jõudis järeldusele, et turvalise paindlikkuse kontseptsioon on pigem soodne tööandjale, mitte aga niivõrd töötajale.

Autor on töös võrrelnud töötajate ja teenistujate koondamise situatsiooni ka põhiseadusest tuleneva põhimõttega, milleks on võrdne kohtlemine. Ebavõrdse kohtlemise kindlaks tegemiseks on vajalik, et oleks olemas kaks isikute gruppi, keda saaks omavahel võrrelda. Antud töös on nendeks kaheks grupiks alla kolmeaastast last kasvatav töötaja ja alla kolmeaastast last kasvatav teenistuja. Autor on jõudnud järeldusele, et ebavõrdne kohtlemine on seadusloomes põhjendatud vaid siis, kui selleks on mõistlik põhjus. Eelnevalt lähtuvalt on autorile aga arusaamatu, miks on seadusandja eri liiki seadusi erinevalt reguleerinud ja mis võis olla selle eesmärk, et ka seadusloomes on neid isikute gruppe ebavõrdselt koheldud. Selline lähenemine ei ole põhiseadusest tuleneva võrdsuse põhimõttega kooskõlas ja ka käesolevas töös ei tuvastanud autor, et selliseks ebavõrdses kohtlemiseks oleks mõistlikku põhjust.

Töötajate ja teenistujate tagatiste osas jõudis autor järeldusele, et sotsiaalkindlustussüsteem on õiglaselt reguleeritud. Lisaks on autori hinnangul väikelaste vanemate osas hea see, et lapsehoolduspuhkusel olemise ajaga saab töötaja koguda tööstaaži, mis annab hiljem õiguse teatavateks rahalisteks hüvitisteks. Siit järeldub, et töötajate ja teenistujate riiklikud sotsiaalsed tagatised hüvitiste näol on võrdsed ja selles osas ei ole ühte isikute gruppi teisele eelistatud – hüvitise maksmise põhimõtted on ühesugused.

Teises peatükis on autor käsitlenud väikelast kasvatavate vanemate tagatise ülesütlemise vaidlustamisel. Analüüsitud on ülesütlemise tühisust ning kuidas on reguleeritud tööandja tõendamiskoormus ülesütlemisel. Teemat on analüüsitud vaatenurgast, kus tööandja ei ole töösuhte ülesütlemisel käitunud seaduslikult.

Tööandja kohus on tõendada, et ülesütlemine ei ole tingitud mitte lapse kasvatamisest vaid muudest põhjustest. Kuid töösuhte lõpetamine võib olla üsna paindlik, mistõttu ei ole tööandjatel väga raske põhjendada, et alla kolmeaastast last kasvatav vanem koondatakse majanduslikel põhjustel.

Autor jõudis järeldusele, seadusandja on küll keelanud lapsehoolduspuhkusel viibiva vanema töösuhte lõpetamise koondamise korral, kuid alla kolmeaastast last kasvatava vanema osas, kes töötab, ta seda ei keela. Seega on alla kolmeaastast last kasvataval vanemal töösuhte ülesütlemise korral ainuke võimalus minna tagasi lapsehoolduspuhkusele, kuna sellisel juhul kaitseb seadus teda koondamise eest. Küll aga ei lahenda selline lähenemine autori hinnangul probleemi.

Autor jõudis töös ka järeldusele, et kohustuslikus korras tööle ennistamine, nagu see oli EVTLS-i ajal, ei ole töösuhte jätkamiseks hea moodus. TLS-ist tulenevalt ei pea seda enam tegema ja see on hea, sest sunniviisilised töösuhted ei toimiks. Samuti on positiivne see, et ebaseadusliku koondamise tuvastamisel peab tööandja maksma töötajale rahalist hüvitist, et töötaja või teenistuja majanduslik jätkusuutlikkus ei kannataks.

Autor on töös jõudnud järeldusele, et töösuhte lõpetamine koondamise tõttu ei tohiks olla liialt paindlik vaid pigem turvaline. Eelkõige isikutele, kes seda rohkem vajaksid. Kuna väikelaste vanemad on tööturul pigem nõrgemas olukorras võrreldes nende isikutega, kellel lapsi ei ole, on väikelaste vanemate erilise kaitse vajalikkus põhjendatud. Oluline on aga see, et eriline kaitse oleks ühesugune nii töötajatel kui ka teenistujatel.

## **SUMMARY**

The given thesis deals with the legal problems of social security in the event of redundancy of the employment and service relationship of parents of young children, since, according to the author, this group may be the most vulnerable to losing their job.

The aim was to investigate the reasons of why the legislator has provided for such a distinction as to give the officials greater social security than employees. In the thesis, the author tried to find out whether such distinction is justified.

In order to reach the goal, the author compared the situation of the redundancy of the parents of children under three years of age in the Employment Contracts Act and the Public Service Act. The older version of Employment Contracts Act has also been compared regarding the parents of young children. The thesis tries to find an answer to the question of why different types of laws regulate similar situations of similar groups of persons in different ways. The author has also addressed the principle of equal treatment and compared an employee raising a child under three years of age with an official who also raises a child under three years of age.

In the first chapter of the thesis, the author has considered the need for special protection for the parents of young children, compared the general principles and restrictions of the cancellation of the employment and service relationship, as well as prohibited and permitted grounds for cancellation of the employment and service relationship. The concept of flexicurity and the constitutional principle of equal treatment in the light of the Employment Contracts Act and the Public Service Act has also been analysed.

In the author's opinion, the need for special protection for the parents raising young children is very important. Flexible combining of work and family life is extremely important and should not be underestimated. This is especially important in Estonia since the birth rate and the percentage of having children is continually decreasing. Therefore, the author believes that higher protection against redundancy for the parents of young children should be guaranteed by the state so that this group of persons could feel safe in their working life.



The author has sought to answer the question as to why the termination of an employment relationship of a parent raising a child under three years of age is permitted due to redundancy, but the termination of the service relationship of an official raising a child under three years of age is not permitted due to redundancy. The compilers of the Public Service Act have argued that special protection is necessary to accept the additional burden resulting from raising a young child, as this additional burden may in some cases affect the official's work performance. According to the author, the same additional burden resulting from raising a young child also lies on employees who work on the basis of an employment contract. Therefore, the different approach is not justified, since in both cases the parents raising a young child are in an equal position.

In the master's thesis, the author has come to the conclusion that the prohibition of terminating the employment relationship is permitted only if the employee raising a child under three years of age is taking parental leave. However, according to the author, protection against redundancy is rather necessary if the parent who raises a child under three years of age is willing to return to work and discontinues parental leave. The return to working life often takes place due to decreased income, and in this case, the prohibition of redundancy is extremely necessary. In this regard, however, the legislator has reduced the social security of the parents who raise children under three years of age and, therefore, placed them in an unequal position compared to officials.

In this master's thesis, the author has come to the conclusion that it is prohibited to terminate the employment relationship of an employee and an official in case they take parental leave. An official gets special protection even when they discontinue parental leave and return to work when the child is under three years of age. In addition to the above, an official has special protection also by getting excluded from the list of redundancies if they raise a child under seven years of age and is comparable to an official who does not raise a child under seven years of age. Therefore, the situation of an employee and an official is equal only when they take parental leave. After discontinuing the parental leave, the employee is no longer significantly protected. The employer must, indeed, exclude the employee who raises a child under three years of age from the list of redundancies in priority, but according to the author, this is not sufficient protection, since the employer may claim that the employment relationship is terminated for economic reasons. In this way, the termination of employment is done by the employer's own discretion and there is no way anyone can prove here that this is not an economically difficult situation if the employer claims it.

The author has made two proposals. The first would be to amend the section 92 (2) of the Employment Contracts Act, as follows: An employer may not cancel an employment contract on the grounds that the employee is pregnant or if the employee is entitled to maternity leave, or with an employee who raises a child under three years of age. In this case, officials and employees would be in an equal position also according to the constitution.

The second suggestion would be to change the wording of the section 89 (5) of the Employment Contracts Act as follows: Upon cancellation of an employment contract due to redundancy, except for cases specified in the subsection 2 of this section (in case of declaration of bankruptcy of the employer or the termination of bankruptcy proceeding, failure to declare bankruptcy, obstruction), the priority to keep the employment is given to the representative of the employees, and in case a choice has to be made between at least two employees who perform similar tasks and whose educational level, work experience, knowledge and skills are the most appropriate for the performance of their duties, the employee who raises a child under seven years of age has the priority to keep their employment.

In analysing the concept of flexicurity, the author concluded that the EU has given its member states the freedom to decide how to apply flexibility in employment relationships. Consequently, the termination of an employment relationship with a parent raising a child under three years of age has become more flexible. The author estimates that compared to the earlier Employment Contracts Act, social security of parents who raise children under three years of age has been substantially reduced in case of termination of their employment relationship due to redundancies, and that therefore, officials and employees have been placed in an unequal position. The author came to the conclusion that the concept of flexicurity is rather favourable to the employer but not so much to the employee.

The author compares the situation of redundancy of officials and employees also to the constitutional principle of equal treatment. In order to identify unequal treatment, it is necessary to have two groups of persons that can be compared. In this thesis, the two groups are employees who raise a child under three years of age and officials who raise a child under three years of age. The author has come to the conclusion that unequal treatment is justified in law-making only if there are reasonable grounds for this. However, based on the above, it is incomprehensible to the author as to why the legislator has regulated different types of laws in different ways and what could have been the purpose of the unequal treatment of these groups of

persons also in the legislation. This approach is not in line with the constitutional principle of equality and, in the given thesis, the author did not find any reasonable grounds to justify such unequal treatment.

As regards to the security of employees and officials, the author concluded that the social security system is regulated fairly. In addition, according to the author, it is a good advantage for the parents of young children to be able to increase the length of occupational life, which, afterwards, will entitle them to certain financial benefits. It follows that the national social security of employees and officials in the form of benefits is equal, and in this regard, one group of persons is not preferred over the other, because the principles of paying benefits are the same.

In the second chapter of the thesis, the author has addressed the guarantees of the parents of young children when disputing the cancellation of the employment contract. It analyses the invalidity of the cancellation and how the employer's burden of proof is regulated on cancellation. The topic has been analysed from the point of view where the employer has not acted lawfully in the cancellation of the employment relationship.

The employer's duty is to prove that the cancellation takes place due to other reasons than raising the child. However, the termination of employment can be quite flexible, which does not make it very difficult for employers to justify the fact that a parent raising a child under three years of age is being dismissed for economic reasons.

The author concludes that the legislator has prohibited the termination of the employment relationship of a parent taking a parental leave in case of redundancy but has not prohibited this for an employee who raises a child under three years of age. Thus, in such case when the employment relationship is cancelled, the only possibility for the parent who raises a child under three years of age is to go back to parental leave because then the law shall protect them against redundancy. However, this approach does not solve the problem in the author's opinion.

The author also concluded that reinstatement, as it was during the earlier Employment Contracts Act, is not a good way to continue working. Based on the Employment Contracts Act, this does not have to be done anymore, which is a good thing, as forced employment relations would not work. It is also positive that, in case of identifying unlawful redundancies, the employer must pay the employee financial compensation so that the employee's or official's financial sustainability would not suffer.

The author has come to the conclusion that termination of employment due to redundancy should not be too flexible but rather secure. Especially for those who would need this the most. As parents of young children are in a weaker position in the labour market than those with no children, the need for special protection for parents of young children is justified. However, it is important that the special protection would be the same for both employees and officials.

# KASUTATUD ALLIKAD

## Teadusraamatud

- 1) Blanpain, R., Engels, C. (2001). *Security of Employment and Employability*. Kluwer Law International.
- 2) *Eesti vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne*. (2012). /Toim. Madise Ü., Aaviksoo B., et al. Kirjastus Juura.
- 3) *Eesti vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne*. (2017). /Toim. Madise, Ü., Kalmo, H., et al. Neljas trükk. Kirjastus Juura.
- 4) Kamerman S.-B., Moss, P. (2009). *The politics of parental leave policies*. Great Britain: The Policy Press.
- 5) Kerikmäe, T., Joamets, K., Pleps, J., Rodiņa, A., Berkmanas, T., Gruodytė, E. (2017). *The Law of the Baltic States*. Cham: Springer International Publishing.
- 6) Keune, M., Jepsen, M. (2007) *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).
- 7) *Labour law reforms in Eastern and Western Europe*. (2017). /Ed. Davulis, T. Bruxelles: P.I.E. Peter Lang.
- 8) Maruste, R. (2004). *Konstitutsionalism ning põhiõiguste ja -vabaduste kaitse*. Kirjastus Juura.
- 9) Nyssöla, M., Rautiainen, H., Åström, J., Äimäla, M. (2005). *Finnish Labour Law in Practice*. Helsinki: WSOY.
- 10) Orgo, I.-M., Merusk, K. (1996). *Töösuhted ja avalik teenistus*. Kirjastus Juura.
- 11) Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. (2008). *Tööõigus: loengud*. Kirjastus Juura.
- 12) Orgo, I.-M., Siigur, H. (1995). *Tööõigus: õpik Tartu Ülikooli õigusteaduskonna üliõpilastele*. Kirjastus Juura.
- 13) Paas, T., Eamets, R. (2007). *Labor Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons of the Baltic States*. New York: Nova Science Publishers.
- 14) Risak, M-E. (2010). *Labour Law in Austria*. Kluwer Law International.
- 15) Sootak, J. (2017). *Õigus Igaühele*. Kirjastus Juura.

## Teadusartiklid

- 16) Alexy, R. (2001). Põhiõigused Eesti põhiseaduses. – *Juridica eriväljaanne*, 5–96.
- 17) Erikson, M. (2015). Töötaja koondamise põhjused töö lõppemise korral: Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus asjas 3-2-1-7-11. – *Juridica*, III, 226–229.
- 18) Henberg, A. (2004). Tööõigus ja põhiseadus. – *Juridica*, V, 302–308.
- 19) Liin, V.-P. (2009). Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. – *Juridica*, IV, 244-250.
- 20) Muda, M. (2010). Estonian Labour Law Reform: The Successful Implementation of the Idea of Flexicurity? 26 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 347-366.
- 21) Muda, M. (2012). Turvaline paindlikkus uues töölepinguseaduses. – *Juridica*, IV, 295–304.
- 22) Orgo, I-M. (1998). Töölepingu lõpetamise korra reguleerimise erinevatest võimalustest. – *Juridica*, II, 77–80.
- 23) Rosenbury, L. A. (2011). Working Relationships. *Washington University Journal of Law & Policy*, Vol. 35, pp. 117–147.
- 24) Siigur, H (2009). Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses. – *Juridica*, IV, 224-235.
- 25) Tavits, G. (2003). Individuaalse tööõiguse põhimõisted. – *Juridica*, IV, 634–642.
- 26) Tavits, G. (2008). Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? – *Juridica*, I, 24–28.
- 27) Treier, T. (2001). Peamised tagatised töötajate koondamisel. – *Juridica*, I, 57–70.
- 28) Tural, B. G. (2008). Flexicurity and Women Unemployment. – *Ankara Barosu*, 9–17.
- 29) Varul, P. (2011). Tühine Tehing. – *Juridica*, I, 35-46.

## Eesti õigusaktid

- 30) Avaliku teenistuse seadus. RT I, 06.07.2012, 1.
- 31) Eesti Vabariigi Põhiseadus. RT 1992, 26, 349
- 32) Eesti Vabariigi töölepingu seadus. RT 1992, 15/16, 241.
- 33) Haldusmenetluse seadus. RT I 2001, 58, 354.

- 34) Pankrotiseadus. RT I 2003, 17, 95.
- 35) Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. RT II, 2000, 15, 93.
- 36) Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta. RT II 2000, 15, 93
- 37) Tsiviilseadustiku üldosa seadus. RT I 2002, 35, 216.
- 38) Töölepingu seadus. RT I, 2009, 5, 35.
- 39) Töötuskindlustuse seadus. RT I 2001, 59, 359.
- 40) Võrdse kohtlemise seadus. RT I, 2008, 56, 315.

#### **EL-i ja rahvusvahelised õigusaktid**

- 41) Euroopa Liidu põhiõiguste harta 2012/C 326/02, artikkel 30.
- 42) Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/94/EÜ töötajate kaitse kohta tööandja maksejõuetuse korral.
- 43) Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuurialaste õiguste rahvusvaheline pakt. RT II 1993, 10, 13.
- 44) Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta, 19. oktoober 1992.

#### **Eesti kohtulahendid**

- 45) HMK 2-09-41475
- 46) RKHK 3-3-1-50-11
- 47) RKTK 3-2-1-126-02
- 48) RKTK 3-2-1-152-11
- 49) RKTK 3-2-1-22-01
- 50) RKTKo 3-2-1-22-01
- 51) RKÜK 3-3-1-101-06

- 52) RKÜK 3-4-1-2-05
- 53) TetRnK 2-10-21374
- 54) TrtRnK 2-10-21374
- 55) VMK 2-15-15894

### **Muud kohtulahendid**

- 56) Kohtuotsus, 11.10.2007, Paquay, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601, punkt 35.

### **Muud allikad**

- 57) C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158).
- 58) Flexicurity Pathways: Turning into Stepping Stones. European Expert Group on Flexicurity. Kättesaadav: [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en). (28.01.2018)
- 59) Karjane, R. (2009). *Uus töölepingu seadus*. Tallinn: Ten-Team.
- 60) Käärats, E., Treier, T., et al. (2013). *Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde*. Kirjastus Juura.
- 61) Lang, K., Pärnamägi, I., Sarapuu, E. (2013). *Avaliku teenistuse seaduse käsiraamat*. Tallinn: Justiitsministeerium.
- 62) MATERNITY AT WORK. A review of national legislation Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws. (2010). International Labour Organization. Second edition.
- 63) Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. (2001). *Tööõigus: loengukonspekt*. Tartu: Iuridicum.
- 64) Plaks, C., Kõressaar, K., et al. (2007). *Paindlikkus töösuhetes õiguslikust vaatepunktist. Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive*. Tallinna raamatutrükikoda.
- 65) R165 - Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165).
- 66) Raidve, H., Rask, M. (2010). *Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat*. Kirjastus Äripäev.



- 67) Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde.
- 68) Seletuskiri avaliku teenistuse seaduse eelnõu juurde.
- 69) Siigur, H. (2009). *Töölepingu seadus*. ILO kirjastus.
- 70) Sündimustrendi muutused Eestis. Statistikaameti ajaveeb. Kättesaadav: <https://blog.stat.ee/tag/laste-arv-naise-kohta>. (06.04.2018)
- 71) Sünnid, surmad ja loomulik iive. Kättesaadav: <https://www.stat.ee/34268>. (06.04.2018)
- 72) Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. (2007). European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- 73) Töö ja pere: paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. (2007). /Toim. Vaher, B., Seeder, K. Poliitikauuringute Keskus Praxis.
- 74) Töövaidluste analüüs. Uuringu aruanne. (2013). Kättesaadav: [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Toovaldkond/toovaidluste\\_analuus\\_loppraport.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/toovaidluste_analuus_loppraport.pdf). (11.04.2018)
- 75) ÜRO Inimõiguste ülddeklaratsioon.