

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
ERAÕIGUSE INSTITUUT

Ille Peek

TÖÖLEPINGU TÖÖANDJAPPOOLNE ÜLESÜTLEMINE  
TÖÖTAJA ISIKUST TULENEVATEL PÕHJUSTEL

Magistritöö

Juhendaja: *dr.iur* Merle Muda

Tallinn 2010

## SISUKORD

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU .....                                                                         | 3  |
| SISSEJUHATUS .....                                                                                        | 4  |
| 1. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE MITTEVASTAVA TÖÖ TÕTTU.....                                                    | 10 |
| 1.1. Töölepingu ülesütlemine ebapiisavate tööoskuste, töökohale sobimatuse või<br>kohanematus tõttu ..... | 10 |
| 1.2. Töölepingu ülesütlemise erijuhud .....                                                               | 18 |
| 2. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE TERVISESEISUNDI TÕTTU.....                                                     | 24 |
| 2.1. Töölepingu ülesütlemine töötaja tervise halvenemise tõttu .....                                      | 24 |
| 2.2. Töölepingu ülesütlemine pikaajalise töövõimetuse tõttu .....                                         | 28 |
| 3. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE KATSEAJAL.....                                                                 | 32 |
| 3.1. Katseaja kehtestamine .....                                                                          | 32 |
| 3.2. Töölepingu ülesütlemise põhjused .....                                                               | 37 |
| 4. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE KORD.....                                                                      | 40 |
| 4.1. Ülesütlemise piirangud .....                                                                         | 40 |
| 4.2. Hoiatus.....                                                                                         | 47 |
| 4.3. Teise töö pakkumine.....                                                                             | 53 |
| 4.4. Etteteatamine .....                                                                                  | 57 |
| KOKKUVÕTE .....                                                                                           | 65 |
| SUMMARY .....                                                                                             | 72 |
| KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU .....                                                                       | 83 |
| Kasutatud kirjandus .....                                                                                 | 83 |
| Kasutatud normatiivmaterjalid .....                                                                       | 87 |
| Kasutatud kohtupraktika.....                                                                              | 89 |

## KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU

|      |                                                           |
|------|-----------------------------------------------------------|
| AML  | - Arbeidsmiljøloven (Norra töökeskkonnaseadus)            |
| art  | - artikkel                                                |
| EL   | - Euroopa Liit                                            |
| EN   | - Euroopa Nõukogu                                         |
| HE   | - valituse eelnõu ( <i>Hallituksen esitykset</i> ) Soomes |
| ILO  | - International Labour Organisation                       |
| KKO  | - Korkein Oikeus (Soome Kõrgem Kohus)                     |
| PL   | - Perustuslaki (Soome Põhiseadus)                         |
| PS   | - EV Põhiseadus                                           |
| RK   | - Riigikohus                                              |
| RT   | - Riigi Teataja                                           |
| TLS  | - töölepingu seadus (kehtiv alates 01.07.2009)            |
| TsÜS | - tsiviilseadustiku üldosa seadus                         |
| TT   | - Työtuomioistuin (Soome Töökohus)                        |
| VÕS  | - võlaõigusseadus                                         |

## SISSEJUHATUS

Töölepingu seadus reguleerib tööandja ja töötaja vahelisi suhteid, mis tekivad töölepingu alusel. Töölepingu puhul ei ole tegemist lepinguga, kus pooled, s.o. töötaja ja tööandja oleksid võrdses seisus. Tegemist on suhtega, mida iseloomustab töö tegemine kellegi kasuks ja töö tegija sõltuvus tööandjast. Antud suhte majanduslikult nõrgemaks pooleks on töötaja ning seetõttu on tööõiguse ülesanne tagada töötajale kui majanduslikult nõrgemale poolele minimaalsed sotsiaalsed garantiid kaitsmaks teda tööandja omavoli eest.<sup>1</sup> Seetõttu on töölepingu ülesütlemine üks peamisi aspekte, mida tuleb töösuhet puhul reguleerida.

Tulenevalt tööandjapoolsest töölepingu ülesütlemist tingivatest asjaoludest eristatakse kahesuguseid mõjuva põhjuse kategooriaid, milleks on tööandja ettevõttega seotud asjaolud ehk majanduslikud põhjused ja töötajaga seotud asjaolud ehk individuaalsed põhjused. Viimased saab omakorda jagada töötaja isikust ja käitumisest tulenevateks põhjusteks. Käesolevas magistritöös käsitletakse töötaja õiguslikku seisundit tööandja algatusel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel<sup>2</sup> töötaja isikuga seotud põhjustel.

Töötajaga seotud töölepingu ülesütlemise põhjused on asjaolud, mis on seotud töötaja sobivuse või muude töötajast tulenevate põhjustega. Siia kuuluvad ka töötaja võimetus hakkama saada oma tööülesannetega, kas siis terviseseisundi või muude asjaolude tõttu, ebakõlad töökollektiivis jmt. Kõigi ülesütlemise aluste lähteallikaks on asjaolu, et põhjus on töötaja isikus ja tööandja peab igal juhul arvestama sellega, et lepingu ülesütlemiseks on vaja mõjuvat põhjust, mis mõistlikult võttes ei võimalda töösuhet jätkata.

Käesolev magistritöö on kirjutatud perioodil, kui Eestis hakkas kehtima uus töölepingu seadus<sup>3</sup> (TLS), mille koostamisel on arvestatud töölepingu kuulumisega võlaõiguslike lepingute alla. Uue TLS-e töölepingu ülesütlemise regulatsioon lähtub võlaõigusseaduses<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Muda, M. Töösuhete reguleerimise printsiibid tööseadustikus. Juridica 1997 nr 4, lk 180.

<sup>2</sup> Käesolevas töös kasutatakse Eesti kehtivates tööseadustes kasutatavat terminit „töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja algatusel“ asemel ka terminit „töölepingu lõpetamine tööandja algatusel“. Töösuhete lõpetamine poolte algatusel Eesti kehtivas tööõiguses rajaneb korralisel ja erakorralisel ülesütlemisel, kuid kuni 30.06.2009 kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seadus kasutas seoses töölepingu lõpetamisega ainult ühte terminit, s.o. töölepingu lõpetamine.

<sup>3</sup> Töölepingu seadus, 17.12.2008.a - RT I 2009, 5, 35; 2009, 36, 234.

<sup>4</sup> Võlaõigusseadus, 26.09.2001.a. - RT I 2001, 81, 487; 2010, 7, 30.

sätestatud üldisest lepingute lõppemise reeglistikust. Kuid TLS-s on ka mitmeid erisusi võrreldes 1992.a. töölepingu seadusega, mis tulenevad sellest, et üks lepingu pool, kelleks on töötaja, sõltub palju enam tööandjast ning vajab seega suuremat kaitset.

Töötaja sotsiaalse kaitse vajadus ilmneb kõige selgemini just tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisel, kuna tegemist on töötajale võimalikke negatiivseid tagajärgi põhjustava toiminguga. Seetõttu on seaduste ja kollektiivlepingutega piiratud tööandja, aga mitte töötaja õigusi töölepingu ülesütlemisel. Nii sisaldab iga õiguskord reegleid ehk ülesütlemiskaitse norme, mis näevad ette kohustuslikke käitumisjuhiseid, mida tööandjal tuleb töösuhte ülesütlemisel järgida<sup>5</sup>. Vastavaid norme on sätestatud ka mitmete riikide põhiseadustes nagu näiteks Soome põhiseadus (*Suomen perustuslaki*), mille §-s 18 sätestatakse, et kedagi ei saa ilma seadusest tuleneva põhjuseta (*syytä*) töölt vallandada,<sup>6</sup> samuti Eesti põhiseaduses.<sup>7</sup>

Töötaja töösuhte ülesütlemisel tuleb arvesse võtta kahte vastandlikku huvi: tööandja vajadust kohaneda majanduslike muutustega turul, paratamatusega korrigeerida tööjõudu vastavalt ärilistele suundumustele ja töötaja vajadust oma tööle põhinevale kestvale sissetulekule.<sup>8</sup>

Uus TLS muudab, võrreldes varem kehtinud töölepingu seadusega, töölepingu lõpetamise regulatsiooni. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirjas on märgitud, et seadus peaks muutma töölepingu lõpetamise paindlikumaks ning vähendama tööandja asjaajamiskoormust, kuid samal ajal ei tohi väheneda töötajate kindlustunne olulisel määral. Uue seaduse eelnõu koostajad rõhutavad, et seaduse muutuste aluseks on turvalise paindlikkuse kontseptsioon.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629) (14.05.2009).

<sup>6</sup> Soome Põhiseadus (*Suomen perustuslaki*) 11.6.1999/731, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731> (1.04.10).

<sup>7</sup> Eesti Vabariigi põhiseadus, 28. juuni 1992. a. - RT 1992, 26, 349; RT I 2007, 33, 210, § 29.

<sup>8</sup> Muda, M. Võlaõigusseaduse kohaldamisega seotud probleeme töösuhetes. *Juridica* 2007 nr 5, lk 296.

<sup>9</sup> See tähendab, et töösuhte regulatsioon peab võimaldama osapooltel kujundada töösuhte, mis arvestaks parimal võimalikul viisil lepingupoolte vajaduste ja huvidega. Töölepingu regulatsiooni uuendamisel suureneb paindlikkus töösuhetes, kuid paindlikkusega samavõrta tähtsaks tuleb lugeda ka turvalisust – seda mitte ainult töötaja vaid ka tööandja jaoks (seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde).

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas on muutunud tööandja poolt töötaja isikust tulenevatel põhjustel töölepingu erakorralise ülesütlemisega seotud regulatsioon - kas uus paindlikum seadus muudab töölepingu ülesütlemise tööandja jaoks lihtsamaks ja vähem koormavaks ning kas samal ajal on tagatud ka töötaja turvalisus.

Magistritöö hüpoteesiks on väide, et uus TLS ei halvenda tööandja ega töötaja positsiooni ega vähenda töötaja turvalisust töölepingu ülesütlemisel töötaja isikust tulenevatel põhjustel, võrreldes varem kehtinud regulatsioonidega.

Autor on magistritöös teemade käsitlemisel kasutanud analüütilist ja võrdlevat meetodit. Magistritöös analüüsitakse töötaja õiguste kaitset tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise korral töötaja isikust tulenevatel põhjustel, tuginedes Euroopa Liidu õigusele, parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (sotsiaalharta) tulenevatele Eestile siduvatele rahvusvahelistele kohustustele ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (*International Labour Organisation – ILO*) konventsioonidele, mille Eesti on ratifitseerinud. Samuti mitmete riikide seadusandlusele ja kohtupraktikale ning Eesti seadustele ja praktikale. Töös võrreldakse Eesti kehtivat seadusandlust varem kehtinud õigusaktidega ning tehakse soovitusi ja ettepanekuid töösuhete reguleerimiseks.

Tööandja algatusel töölepingu lõpetamise alused on sätestatud ILO konventsioonis nr 158, mille kohaselt saab töötajaga töösuhte lõpetada vaid juhul, kui selleks on õigustatud alus, mis on seotud töötaja võimete või käitumisega või tuleneb ettevõtte, asutuse või töö vajadustest,<sup>10</sup> sarnase põhimõtte kehtestab ka sotsiaalharta.<sup>11</sup> Eesti Vabariik on tunnistanud parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seaduse<sup>12</sup> § 2 punktis 4 end selle sättega seotuks. Enamike Euroopa riikide tööseadustes on töölepingu lõpetamise põhjused reguleeritud analoogiliselt eeltoodud rahvusvahelistes dokumentides sätestatuga<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> ILO Termination of Employment Convention, 1982. ILO konventsioon nr C 158. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (02.04.10).

<sup>11</sup> European Social Charter (revised). Arvutivõrgus: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm> (2.04.2010)

<sup>12</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus, 31.05.2000. – RT II 2000, 15, 93.

<sup>13</sup> Termination of Employment Relationships. Legal Situation in the Member States of the European Union. European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997, p 20 ff.

Analüüsivalt on kasutatud Eesti tööõigussuhteid reguleerivaid õigusakte ja kohtulahendeid tööõiguse praktikast. Võrreldud on töötaja isikust tulenevaid töölepingu lõpetamise aluseid Põhjamaadega, samuti on kasutatud ka vastavate riikide kohtupraktikat, et võimalusel kasutada seda eeskujuna töölepingu seaduse muutmiseks ja täiendamiseks. Põhjalikumalt on käsitletud ja võrreldud Soome tööõiguse regulatsiooni ja praktikat, kuna töölepingu ülesütlemise regulatsioon on sarnane Eesti regulatsiooniga, samuti on töös tuginetud õigusteadlase prof I.-M. Orgo seisukohale, mille kohaselt on Eesti tööõiguse kujundamisel sobivaks eeskujuks Soome.<sup>14</sup> Antud töös ei ole käsitletud Taani tööõiguse regulatsioone, sest erinevalt Soomest, Rootsist ja Norrast ei ole Taanis ühtset töösuhteid reguleerivat seadust.

Magistritöö koosneb neljast peatükist ning alapeatükkidest. Kõikides peatükkides analüüsitakse töötaja õiguslikku seisundit rahvusvaheliste normide, erinevate riikide seadusandluste ja Eesti õigusaktide alusel. Välisriikidest on vaatluse alla võetud Põhjamaad (eelkõige Soome), et saada ettekujutust, kuidas on nendes riikides töötaja ja tööandja vahelistes suhetes tagatud töötajate turvalisus töösuhte lõpetamisel. Põhjamaade mudelit kasutatakse töös kui näidet heaoluriikide süsteemist ja sotsiaalse regulatsiooni kasutamise võimalikkusest.

Magistritöö esimeses peatükis käsitletakse töölepingu erakorralist ülesütlemist töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle tööoskuste tõttu.

ILO konventsiooni nr 158 "Töösuhte lõpetamise kohta tööandja algatusel" ja sotsiaalharta kohaselt saab töötajaga töösuhte lõpetada vaid juhul, kui selleks on õigustatud alus, mis on seotud töötaja võimete või käitumisega. Käsitlemist leiavad eelkõige need töölepingu ülesütlemise alused, millised ei eelda töötaja süüd. Selliste aluste puhul on tegemist objektiivsete, töötaja tahtest sõltumatute asjaoludega, mille tõttu ei ole võimalik tema jätkamine senisel ametikohal. Siia alla kuuluvad töötaja mittevastavus oma ametikohale või tehtavale tööle ebapiisavate tööoskuste, töökohale sobimatuse või kohanematus tõttu ning muud isikust tulenevad ülesütlemise alused. Kuna uus TLS võrreldes 1992.a töölepingu seadusega enam töölepingu ülesütlemise aluseid kinnise loeteluna ei sätesta, siis on töös käsitletud ja analüüsitud ka vana töölepingu seaduse ülesütlemise aluseid.

---

<sup>14</sup> Orgo, I.-M. Töölepingu seadus vajab muutmist ja täiendamist. *Juridica* 1997 nr 4, lk 172.

Magistritöö teine peatükk keskendub tervisest ja pikaajalisest töövõimetusel tingitud töösuhete lõpetamise probleemidele. Töölepingu ülesütlemisel töötaja tervisliku seisundi tõttu, on töötaja paratamatult ebasoodsamas olukorras, kui muudel isikust tulenevatel põhjustel. Töölepingu lõpetamisel tervises seisundist tingitud põhjusel on esmatähtis töötaja tervises seisundi kindlakstegemine ja töötamise võimalik jätkamine. Üldjuhul ei ole töötaja tervise halvenemine töölepingu ülesütlemise õigustavaks asjaoluks, probleemseks võib olla asjaolu, kui haigestumine kujuneb pikaajaliseks või haigusega kaasneb töövõime vähenemine, mille tagajärjel ei pruugi töötaja enam tulla toime töökohtust nõuetekohase täitmisega.

Magistritöö kolmandas peatükis vaadeldakse peamisi probleeme, mis tulenevad töölepingu ülesütlemisest katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu. Katseaja eesmärgiks on anda tööandjale võimalus hinnata töötaja tervise, teadmiste, oskuste, võimete ja isikuomaduste vastavust tasemele, mis on nõutav töö tegemisel. Kuna uus TLS muudab katseaja kehtestamise regulatsiooni võrreldes varasema regulatsiooniga, siis käsitletakse töös ka katseaja kehtestamisega seonduvat.

Magistritöö neljandas peatükis käsitletakse tööandja algatusel töölepingu ülesütlemise korda. Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töötajast tuleneval mõjuval põhjusel peab tööandja üldjuhul järgima etteteatamistähtaegu, eelnevalt hoiatama, võimaluse korral pakkuda teist tööd. Samuti käsitletakse nõrgemate töötajagruppide, kelleks on töötajate esindaja, rase ning isik, kes kasvatab kuni kolmeaastast last, töölepingu ülesütlemise kaitse meetmeid. Töös analüüsitakse asjaolusid, mille tõttu tööandjal on keelatud tööleping üles öelda.

Töö kirjutamisel on kasutatud mitmeid Eesti õigusakte (seisuga 28.05.2010), sh kehtivat töölepingu seadust ning kehtivuse kaotanud 1992.a. töölepingu seadust. Kasutatud on ka seaduste kommentaare, seletuskirju, õpikuna avaldatud loengukonspekte ja praktiseerivatele juristidele suunatud väljaandeid. Samuti on käsitletud Soome, Rootsi ja Norra õigusakte, vastavate riikide tööõiguslast kirjandust ning kohtupraktikat. Õigusaktide eelnõude ja kohtupraktika käsitlemisel on kasutatud ka arvutivõrgus kättesaadavaid materjale. Eesti kohtupraktikast on valitud Riigikohtu ja ringkonnakohtute lahendid, Põhja- ja Kesk-Eesti kohtupraktikast on kasutatud Kõrgema kohtu ja töökohtu lahendeid.

Töös on kasutatud uuemaid kui ka vanemaid kohtulahendeid. Ka Soome 2001.a töölepingu seadus tegi mõningad muudatused võrreldes 1970.a seadusega, kuid seaduse koostajate selgituste kohaselt ei ole uutel sätetel põhimõttelist eesmärki muuta vana töölepingu seaduse alusel tekkinud õigusolukorda ja praktikat.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. 2. uudistettu painos. WSOY Lakitieto. Juva 2006, lk 588.

## **1. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE MITTEVASTAVA TÖÖ TÕTTU**

### **1.1. Töölepingu ülesütlemine ebapiisavate tööskuste, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu**

Töölepingu ülesütlemine töötaja ebapiisava tööskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu on töötaja isikuga seotud töölepingu ülesütlemise põhjus. Töötaja isikust tingitud ülesütlemisel võib olla mitmeid põhjuseid, kuid neid ühendab asjaolu, et ülesütlemise põhjus on selline, mida töötaja üldjuhul ei ole võimeline kontrollima.

Töösuhte lõpetamine peab olema objektiivselt põhjendatav ehk see peab kindlasti olema seotud olulise põhjusega, mis on seotud töötaja isikuga. Ülesütlemiskaitse pärineb erinevatest rahvusvahelistest inimõiguste standarditest, mis tunnustavad üldkontseptsiooni, millele põhineb isiku kaitse töölepingu ebaõiglase lõpetamise vastu. Olulise põhjuse esinemist töölepingu ülesütlemisel nõuavad ka rahvusvahelise tööõiguse standardid. ILO konventsiooni nr 158 artikli 4 kohaselt<sup>16</sup> saab töötajaga töösuhte lõpetada vaid juhul, kui selleks on õigustatud alus, mis on seotud töötaja võimete või käitumisega, sarnase põhimõtte kehtestab ka sotsiaalharta. See põhimõte on sätestatud nii Põhjamaade kui ka Eesti tööõiguse regulatsioonides.

Vastavalt Soome, Rootsi ja Norra tööseadustele on ülesütlemise eelduseks olulise põhjuse olemasolu ning seadused konkreetsed töölepingu lõpetamise aluseid ette ei näe.<sup>17</sup> Nende riikide töösuhte regulatsioon põhineb, nagu Eestiski, üksikseadusel, kuid paljud küsimused lahendatakse kollektiivlepingutega ning tugevate ametiühingute tegutsemisega töötajate huvide kaitsmisel,<sup>18</sup> üldiselt on töötajaga töölepingu lõpetamist reguleerivad tööseaduse sätted kohustuslikud, välja arvatud kui tegevusala kollektiivlepinguga<sup>19</sup> on kokku lepitud

---

<sup>16</sup> ILO Convention No 158. Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982. Arvutivõrgus: [http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions\\_8.shtml](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_8.shtml). (02.04.10).

<sup>17</sup> Mayne, S., Malyon, S. Employment Law in Europe. Butterworths. London, Dublin and Edinburgh, 2001, lk 702-704.

<sup>18</sup> Sargeant, M., Lewis D. Employment Law. Third Edition. Pearson Education Limited. London 2006, lk 16.

<sup>19</sup> Suviranta, A.J., Labour Law in Finland. Third Edition. Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2000, pp 28-30.

teisiti.<sup>20</sup> Kollektiivlepingutega on võimalik arvestada ettevõtte erisusi ning kokku leppida seaduse sisu selgitavaid põhimõtteid, sh. täpsustada erakorralise ülesütlemise põhjuseid.<sup>21</sup>

Soome töölepingu seaduse<sup>22</sup> (*Työsopimuslaki*) alusel on tööandjal õigus vabastada töötaja töölt ainult asjakohasel ja kaalukal põhjusel (*asiallisesta ja painavasta syystä*). Asjakohase ja kaaluka põhjuse mõistet ei ole täpselt võimalik määrata, kuna ülesütlemise olukorrad on väga erinevad. Seda mõjutavad ka eriala, töö iseloom, töökoha eritingimused.<sup>23</sup> Seega ülesütlemise põhjuse olemasolul on vajalik arvesse võtta töötaja rikkumise astet ja tõsidust, töötaja olukorda, töö iseloomu ja tööandja olukorda.<sup>24</sup>

Töölepingu ülesütlemist võimaldava töötajast või tema isikust tulenevad asjakohase ja kaaluka põhjusena saab töölepingu või seaduse järgi käsitleda olukorda, kui töötaja on töökohustustusi tõsiselt rikkunud või tegemata jätnud, samuti kui töötaja isikut puudutavad töötamise eeldused muutuvad märkimisväärselt, mille tõttu ta enam ei ole võimeline töökohustusi täitma.<sup>25</sup>

Soome töölepingu seaduses on töölepingu ülesütlemise aluste alla lisaks töötaja isikust tulenevatele põhjustele osaliselt paigutatud ka tema käitumisest tingitud asjaolud. Seega ei eristata Soome töölepingu seaduses, nii konkreetselt nagu Eesti TLS-s, töötaja isikust tulenevaid põhjuseid töötaja käitumisest tulenevatest põhjustest.

Kuna seadus annab töölepingu ülesütlemise kohta vaid üldised kriteeriumid, siis on paljud küsimused jäetud töökohtute otsustada ning konkretiseerida. Töötaja käitumisest ja töötaja isikust tulenevatel põhjustel töölepingu lõpetamise asjaolud on küll kohtupraktika poolt suures osas välja kujundatud, kuid lõplikku põhjuste loetelu, millal üht või teist ülesütlemisalust kohaldada, ei ole võimalik välja tuua. Ette võib tulla ka juhtumeid, kus tööandja on veendunud, et tegemist on töötaja isikust tulenevate põhjustega, kuid kohtu seisukohalt on tegemist töötaja käitumisest tingitud põhjusega. Seega on töölepingu seaduses sätestatud üldkriteerium, mille alusel ülesütlemise põhjuseid on vajalik igal konkreetsel juhul eraldi hinnata.

---

<sup>20</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 13 § 7.

<sup>21</sup> K. Pärnits. Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist. *Juridica* 2009/4, lk 207-216.

<sup>22</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 7 § 1.

<sup>23</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 224-225.

<sup>24</sup> Paneetoja, J. Työoikeus tutuksi. Edita Publishing OY. Helsinki 2008, lk 109.

<sup>25</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 7 § 2.

Tööülesannete täitmata jätmine või mittenõuetekohane täitmine on seotud väga erinevate asjaoludega, neid võib jagada kaheks selle alusel, kas tegemist on tahtliku või mitte tahtliku teoga. Mitte tahlik töökohustuste täitmata jätmise alus sisaldab väga erinevaid põhjuseid, küsimus võib antud juhul olla hoolimatuses töö tegemisel. Samuti võib mittenõuetekohane töökohustuste täitmine olla tingitud töötaja puudulikust kutseoskusest, mida tööandja peab üldiselt töötaja tööle võtmisel kindlaks tegema. Siia kuulub ka töötaja sobimatus vastavale tööle ning saamatus.<sup>26</sup>

Hoolimatust töösuhetes peetakse üldiselt mittetahtlikuks töökohustuste rikkumiseks ehk töötaja teatud seiskohta oma töösse. Vähesel määral hoolimatust töösse, ei loeta tavaliselt piisavaks põhjuseks töölepingu ülesütlemiseks. Seda hinnatakse tavaliselt võrdluses teiste töötajate keskmiste töötulemustega.<sup>27</sup> Kui töötaja teeb tööd, mille puhul on nõutud suur hoolsus ja juhtnööride täitmine, võib ka väiksem rikkumine õigustada töölepingu ülesütlemist. Hoiatuse tegemisel<sup>28</sup>, samuti näiteks töötaja tööks väljaõppel on eriti suurt hoolsust nõudvatel töödel tavalisest suurem tähendus.<sup>29</sup> Mida sagedamini hoolimatus kordub või mida tõsisemad tagajärjed sellel on, seda tõenäolisem töösuhte lõpetamine on. Hoolimatusest tekkivad kahjud ei ole üldiselt sellised, mis õigustavad töölepingu ülesütlemist, kuid see on lisapõhjus muude põhjuste hindamisel. Tähelepanu pööratakse ka antud juhul töötaja töökogemusele. Tööandja peab töötaja hoolimatusega seoses tõendama, et tekkinud vead tulenevad töötaja süüks peetud asjaoludest. Lisaks tuleb tööandjal tõendada, et töötaja on saanud piisavad juhtnöörid ja asjakohase instrueerimise tööks. Üldiselt eeldatakse samuti seda, et töötajat tuleb hooletuse korral hoiatada.<sup>30</sup>

Nagu eelnevalt oli välja toodud, võib töölepingu ülesütlemisaluseks olla ka töötaja puudulik kutseoskus, ülesütlemispõhjuseks loomulikult ei piisa asjaolust, et töötaja kvalifikatsioon on keskmisest halvem, vaid tema võimed sooritada tööülesandeid on, võrreldes teiste töötajatega, märgatavalt halvemad.<sup>31</sup>

---

<sup>26</sup> Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. 2. uudistettu painos. WSOY Lakitieto. Juva 2006, lk 604-605.

<sup>27</sup> TT: 1989-101, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1989/19890101> (02.04.10).

<sup>28</sup> TT: 2009-119, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2009/20090119> (02.04.10)

<sup>29</sup> TT: 1992-37, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1992/19920037> (02.04.10)

<sup>30</sup> Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. 2. uudistettu painos. WSOY Lakitieto. Juva 2006, lk 609-610.

<sup>31</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 235.

Kutseoskuste mõiste on lai, töötaja eeldatavaks kutseoskuseks võib pidada töötaja võimeid hakkama saada konkreetselt talle määratud tööülesannetega. Töötaja kutseoskustele lisaks nõutakse sageli ka kollektiivse töö võimet ja asjakohast käitumist töökaaslaste, tööandja ja klientidega. Antud asjaolule on viidanud Soome Töökohus (*Työtuomioistuin*) otsusega TT 2001-48<sup>32</sup>, mille kohaselt töötajaga vesteldi seoses tema käitumisega klientide teenindamisel. Kümme kuud hiljem tehti töötajale samal põhjusel hoiatus. Kuid saadud hoiatusest hoolimata oli töötaja taas umbes viie kuu möödudes käitunud klienditeenindamisel ebasobivalt ning sealjuures solvanud tööandja esindajat. Sellest tulenevalt leidis kohus, et tööandjal oli lepingust tulenev oluline mõjuv põhjus töötaja tööleping üles öelda.

Autori arvates võis antud kaasuses tööle sobimatus olla tingitud ka töötaja isikuomadustest, samuti käitumisharjumustest. Samuti võib eeldada, et töötajal puudus klienditeenindaja ametikohale vajalik suhtlemisoskus. Üldjuhul ei ole töötaja puuduliku kutseoskuse ilmnemisel tööandjal õigust kohe töölepingut üles öelda, vaid sellele peab eelnema hoiatus, antud juhul oli tööandja mitmel korral mõistliku aja jooksul nii suuliselt kui kirjalikult töötajale hoiatuse teinud.

Lisaks kvalifikatsioonile võidakse töötajalt eeldada ka aktiivset käitumist, nagu näiteks müügitööga tegelevatel töötajatel on vajalik saavutada ettenähtud tulemused. Soome Kõrgema Kohtu (*Korkein Oikeus*) otsuse KKO 1989:96<sup>33</sup> alusel töötaja töötas ühe asutuse automüügiesakonna juhatajana umbes seitse kuud. Osakonna tulemused selle aja jooksul ei olnud nii halvad, et see oleks andnud aluse töölepingu ülesütlemiseks. Kuid võttes arvesse töötaja juhtivat positsiooni ja osakonna tulemuste eest vastutamist, seisnes mõjuv põhjus asjaolus, et vastava töötaja suhted alluvate ja autode edasimüüjatega olid halvenenud sedavõrd, et osakonna töö oli häiritud ja tulemused vähenenud. Seega antud asjaolusid kogumis hinnates leidis kohus, et tööandjal oli alus töölepingu lõpetamiseks.

Tööandja peab suutma tõendada töötaja puudulikku kvalifikatsiooni. Praktikast kaasneb sellega üldiselt see, et töötaja on süüdi konkreetsete ülesannete tegemata jätmises või

---

<sup>32</sup> TT 2001-48, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2001/20010048> (02.04.10)

<sup>33</sup> KKO 1989:96, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1989/19890096> (02.04.10)

teinud vigu nende täitmisel. Kui tööandja ei suuda tõendada antud asjaolusid, on ebapiisavat kutseoskust keeruline tõendada. Samuti tuleb tööandjal hinnata, kas töötaja mõõdukalt juhendamisel võib ta saavutada nõutaval tasemel kutseoskuse.

Erinevalt Soome, Rootsi ja Norra riikide seadusandlusest, on Eesti töösuhteid valdavalt reguleeritud seadustega, seetõttu oli Eestis vanas 1992. aastast kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seaduses (kehtis kuni 30.06.2009) sätestatud töölepingu lõpetamiseks küllaltki konkreetsed alused. Võrreldes varasema seadusega, ei sätesta uus töölepingu seadus enam kinnist loetelu juhtumitest (mõjuvatest põhjustest), millal tööandja võiks töötajast tulenevatel põhjustel töölepingu lõpetada. Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel on üldkriteeriumiks mõjuv põhjus, mida tuleb igal konkreetsel juhul vastavalt asjaoludele hinnata. Seadusandja on sätestanud ka näitliku loetelu mõjuvatest põhjustest, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist.<sup>34</sup> Töölepingu ülesütlemine töötaja isikust tulenevatel põhjustel on Eesti tööõiguse regulatsioonis sarnaselt reguleeritud Soomega, kuigi näiteks Soome töölepingu seaduses on selle alusel alla paigutatud ka töösuhteid oluliselt mõjutavad töökohustuste ja seaduse rikkumised.

Tööõiguse regulatsiooni alusel töötaja isikust tingitud töölepingu ülesütlemisalused ei hõlma töötaja süülist käitumist, vaid tegemist on töötaja tahtest ja käitumisest otseselt mitteolenevate objektiivsete asjaoludega, mis teevad võimatuks töötaja jätkamise senisel ametikohal või seniste tööülesannete täitmise. Vastav asjaolu võib olla tingitud väga erinevatest põhjustest.

Vana töölepingu seaduse § 86 p 4 alusel võis tööandja töötajaga töölepingu lõpetada, kui töötaja ei tulnud toime oma tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse tõttu. Töölepingu lõpetamine oli õigustatud ka juhul, kui töötajal puudus vastava töö tegemiseks nõutav kohustuslik dokument või õigus või keele- või suhtlemisoskus oli ettenähtud ülesannete täitmiseks ebapiisav, samuti kui töötaja ei täiendanud oma erialaseid teadmisi, seda muidugi juhul, kui see on tööks vajalik ning tööandja on selleks vastavad tingimused loonud.

---

<sup>34</sup> Töölepingu seadus, 17.12.2008.a - RTI 2009, 5, 35; 2009, 36, 234, § 88 lg 1 p-d 1-8.

Kehtiva töölepingu seaduse alusel on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel. See põhjus peab olema selline, mille kohaselt nii tööandja kui ka töötaja huve järgides ei ole võimalik eeldada töösuhte jätkamist.

TLS § 88 lg 1 p 2 järgi on tööandja algatusel töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjuseks töötaja pikaajaline mittetoimetulek tööga ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatus või kohanematus tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine).

Vastav ülesütlemise alus on sarnane vanas töölepingu seaduses sätestatuga, kuid võrreldes varem kehtinud seadusega, laiendab uus töölepingu seadus töötaja mittevastavuse mõistet. Lisaks ebapiisavale tööoskusele võib töölepingu ülesütlemise aluseks olla ka töökohale sobimatus või kohanematus. Selline erakorraline ülesütlemise alus on seotud tööülesannete kirjelduse ja tööandja poolt töötajale esitatud kvalifikatsiooninõuetega. Kuid tööle sobimatus ja kohanematus võib olla tingitud nii töötaja käitumisharjumustest, iseloomuomadustest kui ka muudest asjaoludest.<sup>35</sup>

Samuti on TLS ülesütlemise alust täpustatud mõistega “pikka aega”. Tööga pikaajaline mittetoimetulek tähendab, et välistatud on juhuslik või lühiajaline mittetoimetulek.<sup>36</sup> Seega üksik rikkumine või ajutine kohanematus ei saa olla töölepingu ülesütlemise aluseks. Autori arvates sõltub mittetoimetulek siiski konkreetsetest asjaoludest ja ajaliselt ei ole seda võimalik määrata.

Seega tööandjal on õigus tööleping lõpetada, kui töötaja ei tule toime oma tööülesannete täitmisega. Vastavat tööülesannete täitmist hindab tööandja, kes annab hinnangu töötaja tööülesannete täitmisega toimetuleku kohta ning vaidluse korral peab tööandja põhjendama, millistele asjaoludele ta tugines.<sup>37</sup> Tööandja peab tuginema hinnangu andmisel konkreetsetele faktidele, mis näitavad, et töötaja oma tööülesannetega toime ei tulnud. Seda, kas vastavad asjaolud olid küllaldased ja põhjendatud töölepingu lõpetamiseks, otsustab töövaidluskomisjon või kohus.

---

<sup>35</sup> Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009 kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Äripäev AS. Tallinn 2009, lk 48.

<sup>36</sup> Töölepinguseadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn. Ilo 2009, lk 153.

<sup>37</sup> Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. 4. täiendatud ja muudetud trükk. Koostaja Merle Muda. Juura, Õigusteabe AS 2008. lk 124.

Riigikohus on otuses nr. 3-2-1-86-96 asunud seisukohale, et asjaolud, mis näitavad töötaja võimete, teadmiste, oskuste ja vilumuste mittevastavust tehtavale tööle, on tööandja määrata.<sup>38</sup> Vastava kaasuse kohaselt vaidlustas kiirabiautojuht töölepingu lõpetamise ametikohale mittevastavuse tõttu.<sup>39</sup> Töötaja arvates oli ta 15 aastat tööülesandeid korralikult täitnud ning tööandja ei ole välja toonud ühtegi konkreetset asjaolu ametikohale mittevastavusega seoses. Kuid Riigikohus leidis, et seadusest ei tulene tööandja kohustust fikseerida töötaja iga konkreetne mittevastavuse juhtum ning vastavat fakti kinnitavad tõendid. Seega peab tööandja vaidluse korral tõendama üksnes nende asjaolude esinemist, milliste tõttu ei vasta töötaja tehtavale tööle. Tööandja tugines oma hinnangus kiirabiautol sõitvate arstide kirjas esitatud põhjendustele, et kiirabiautojuht ei ole suuteline kiirabiautot juhtima erisituatsioonides, kus on vaja kiirelt reageerida, avariohtlikke olukordi vältida jne. Seega tingis vastaval alusel töölepingu lõpetamise kiirabiautojuhi reageerimiskiiruse aeglustumine ning tööandja tõendas asjaolusid, mille tõttu töötaja ei vastanud vastavale tööle. Autori arvates oli tegemist pika staažiga autojuhiga, kelle autojuhtimisokuses ei olnud põhjust kahelda, kuid antud töö erisust ja tingimusi arvestades, oli vastavale tööle kõrgendatud nõudmised, mida kindlasti mõjutasid töötaja vanus ja tervislik seisund.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandja määrab asjaolud, mis näitavad, kas töötaja vastab või ei vasta tema poolt tehtavale tööle ning vaidluse korral peab tööandja tõendama üksnes neid asjaolusid, mille tõttu töötaja ei vasta tehtavale tööle.

Töötaja vastavust tehtavale tööle või täidetavale ametikohale võib kindlaks teha nii igapäevaste tööülesannete täitmise jälgimise teel kui ka testide, küsitluste jmt korraldamisega. Olulise muudatuse kohtupraktikasse tõi Riigikohtu tsiviilasi nr 3-2-1-46-99, mille kohaselt korraldas tööandja oma klienditeenindajatele täiendkoolituse ning seejärel toimus nende hindamine küsitluse vormis.<sup>40</sup> Hindamiskomisjon tunnistas mõned töötajad teenindaja ametikohale mittesobivaks, kuna nad ei olnud võimelised koolituse

---

<sup>38</sup> Riigikohtu tsiviilasi nr. 3-2-1-86-96 RAS-i Termak kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 22. märtsi 1996. a. otsuse Alfrid Aberuti hagi RAS-i Termak vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ja hüvise nõudes. - RT III 1996, 22, 297.

<sup>39</sup> Orgo, I.-M. Peamised vaidlusküsimused töölepingu lõpetamisel töötaja mittevastavuse ja katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu. Juridica 1999 nr 9, lk 450.

<sup>40</sup> Riigikohtu tsiviilasi nr. 3-2-1-46-99 AS Eesti Telefon kassatsioonikaebus Tallinna Ringkonnakohtu 28.12.1998 otsusele AS Eesti Telefon hagi Õie Bugiene, Olga Kirsi ja Tiina Steinfeldi vastu töölepingute lõpetamise seaduslikuks tunnistamiseks. - RT III 1999, 15, 152.

käigus nõutavaid teadmisi omandama ega vajalikku taset saavutama. Riigikohus asus antud kaasuses seisukohale, et kui töötajalt nõutavad teadmised olid vajalikud töötamiseks, siis võib nende olemasolu välja selgitada ka koolitusjärgse hindamisega.

Autori arvates ei pruugi igasugune küsitlus olla tõendiks töötaja mittevastavuse kohta, vastasel juhul võib tööandja töötajast vabanemiseks korraldada töötajale nõutava kvalifikatsiooni vastavuse kontrolliks väga teoreetilise ja tööga kaudselt seotud küsimustega kontrolli, kuid vaidluse lahendamisel kohtus tööandja testide ja küsimuste sisu jääb kohtu hinnata.

Ebapiisav tööoskus ei saa olla töölepingu ülesütlemise põhjuseks, kui tööandja ise on muutnud nõudeid tööle. Sellisel juhul peab tööandja tagama töötajale tööalaste oskuste ja teadmiste arendamiseks vajaliku koolituse. Vastav nõue tuleb TLS-st, mille § 28 lg 2 p 5 alusel on tööandja kohustatud tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu. Näiteks uue raamatupidamisprogrammi kasutuselevõtmisel peab tööandja tegema raamatupidajatele programmi kasutamist tutvustava koolituse. Antud juhul oleneb töölepingu erakorraline ülesütlemine sellest, kas tööandja koolituse oli korraldanud ja millised olid selle tulemused.

Seega töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja ebapiisava tööoskuse tõttu ei ole tingitud töötajapoolsest töökohustuste rikkumisest, vaid asjaolust, et töötaja ei suuda täita oma tööülesandeid nõutaval viisil.<sup>41</sup>

Autori arvates üheks enim vaidlusi tekitavaks töölepingu lõpetamise aluseks saab eeldatavasti tööandja õigus leping üles öelda sellise töötajaga, kes ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu. Autor on seisukohal, et selline sõnastus jätab sätte tõlgendamiseks rohkesti ruumi. Samas aga muutuvad kohtuvaidlused antud küsimuses sisukamaks ja individuaalsemaks, sest vastava sätte kohaldamise kriteeriumid peab kujundama kohus.

---

<sup>41</sup> Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. 4. täiendatud ja muudetud trükk. Koostaja Merle Muda. Juura, Õigusteabe AS 2008, lk 122.

## 1.2. Töölepingu ülesütlemise erijuhud

Erinevates riikides on töölepingu lõpetamise aluste küsimus lahendatud erinevalt ning seetõttu on valikute küsimus, kas töölepingu lõpetamise aluste loetelu on kinnine või lahtine.

Soome, Rootsi<sup>42</sup> ja Norra tööõiguses on sätestatud töölepingu ülesütlemise võimaldamiseks üldkriteerumina olulise põhjuse olemasolu, mida tuleb igal konkreetsel juhtumil vastavalt asjaoludele hinnata. Soome töölepinguseaduses on määratletud ülesütlemise üldisteks alusteks töökohutuste rikkumine või tegemata jätmine või töötamise eelduste muutumine, seadusesse ei ole võimalik üksikasjalikult ja lõpliku loendina sätestada kõiki lubatud ülesütlemisaluseid. See on tingitud sellest, et ülesütlemise põhjuse olemasolul on vajalik arvesse võtta töötaja rikkumise astet ja tõsidust, töötaja olukorda, töö iseloomu ja tööandja olukorda.<sup>43</sup> Kuna ülesütlemisjuhtumid erinevad üksteisest erinevatel erialadel, töökohtadel ja individuaalsetes lepingulistes suhetes, siis olulist põhjust (asjakohast ja kaalukat) ei ole võimalik täpselt määratleda. Töötajast isikust või käitumisest tulenevaks oluliseks põhjuseks võib pidada sellist töölepingust või seadusest tulenevat töökohustuste rikkumist või tegematajätmist, mis oluliselt mõjutab töötaja ja tööandja vahelist töösuhet.<sup>44</sup>

Seadusest tulenevalt võib töölepingu üles öelda, kui töötaja isikut puudutavad töötamise eeldused muutuvad märkimisväärselt, mille tõttu ta enam ei ole võimeline töökohustusi täitma ja tööandjal ei ole talle pakkuda muud tööd. Seega töötaja töötamise eeldused peab muutuma oluliselt, et töösuhet saaks vastaval alusel üles öelda. Töölepingu ülesütlemist võimaldavaks aluseks võib olla ka töötaja muudes seadustes sätestatud kohustuste rikkumine või tegematajätmine, kui sellel on oluline mõju töösuhtele. Antud asjaolu asjakohase ja kaaluka põhjuse hindamisel võetakse ühelt poolt arvesse rikkumise laadi, raskust ja selle eest mõistetud karistust ja teiselt poolt arvestatakse töötaja tööülesannete laadi ja töötaja positsiooni tööandja organisatsioonis.

---

<sup>42</sup> Employment and Benefits in the European Union. Clifford Chance LLP. London 2005, lk 405.

<sup>43</sup> Paneetoja, J. Työoikeus tutuksi. Edita Publishing OY. Helsinki 2008, lk 109.

<sup>44</sup> Seletuskiri töölepinguseaduse eelnõu juurde (Soome) HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työ sopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157> (01.04.10).

Töötaja töötamise eeldused võivad väheneda või kaduda tema füüsilise, psüühilise või sotsiaalse töö- ja teovõime muutuste tõttu. Küsimus võib olla näiteks haiguses, mis püsivalt nõrgendab töötaja toimetulekut tööülesannetega. Töötaja töötamise eeldused võivad seotud olla ka tema riskipiiril olevate olukordade tõttu. Näiteks pikaajaline vanglakaristus võib takistada töötamist regulatsioonides ettenähtud viisil.<sup>45</sup> Samuti igale autojuhile mõistetud sõidukeeld võib keelu pikkusest sõltuvalt tähendada töötaja töötamise eelduste olulist muutust. Ülesütlemine sellisel juhul on üldiselt võimalik, kui tööandjal ei ole sõidukeelu ajaks pakkuda töötajale muud tööd.<sup>46</sup> Loomulikult tuleb süü asjakohasuse ja kaalukuse hindamisel arvesse võtta tööandja ja töötaja olukorda tervikuna, teise töö pakkumise kohustust ei pea täitma, kui ülesütlemise aluseks olev töösuhte rikkumine on olnud nii kaalukas, et tööandjalt ei ole mõistlik eeldada töölepingu jätkamist.<sup>47</sup>

Kokkuvõtvalt võib öelda Soome tööõiguse regulatsiooni põhjal, et seadusesse ei ole võimalik üksikasjalikult ja lõpliku loendina sätestada kõiki lubatud ülesütlemisaluseid. See on tingitud sellest, et ülesütlemise põhjuse olemasolul on vajalik arvesse võtta töötaja rikkumise astet ja tõsidust, töötaja olukorda, töö iseloomu ja tööandja olukorda. Töötaja isikusse puutuvate ülesütlemise põhjuste (asjakohast ja kaalukat) hindamisel on vajalik arvesse võtta tööandja ja töötaja olukorda tervikuna. See tähendab seda, et kehtiva õiguse alusel ülesütlemispõhjuse piisavuseks on vajalik arvestada kõiki antud juhul ilmnunud asjaolusid tervikuna. Sellel alusel on välja kujunenud väga laialdane kohtupraktika.

Erinevalt enamikest Euroopa riikidest on Eestis kollektiivlepingutel ja pretsedendiõigusel töösuhete kujunemisel vaid marginaalne osa. Eestis oli töölepingu lõpetamine vana regulatsiooni alusel väga detailselt reguleeritud ja sätestatud konkreetsed piirid, millal töölepingut oli võimalik lõpetada. Uus töölepingu seadus muudab töölepingu lõpetamise selles osas teatud määral paindlikumaks, sätestades üksnes näidisloetelu, millal on võimalik töölepingut üles öelda kas siis töötaja isikust tingitud asjaolude või töötaja käitumisest tingitud asjaolude tõttu.

---

<sup>45</sup> Seletuskiri töölepinguseaduse eelnõu juurde (Soome) HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työ sopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157> (01.04.10).

<sup>46</sup> KKO: 2007: 12 ja TT: 2000-25, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2007/20070012>, <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2000/20000025> (02.04.10)

<sup>47</sup> Gaymer, J. Employment and Labour Law. Jurisdictional comparison. The European Lawyer Ltd. Great Britain 2007, lk 126-127.

Autori arvates on näidisloetelu sätestamine vajalik vähemalt seaduse rakendamise algperioodil, et töötajale ja tööandjale oleks üheselt selge, millal üht või teist ülesütleamise alust kohaldada.

Seega võrreldes vana töölepingu seadusega, ei sätesta uus TLS enam kinnist loetelu juhtumistest (mõjuvatest põhjustest), mil tööandja võiks töötajast tulenevatel põhjustel töölepingu üles öelda. Töölepingu erakorralisel ülesütleamisel on üldkriteeriumiks mõjuv põhjus, mida tuleb igal konkreetsel juhul vastavalt asjaoludele hinnata. Kuna loetelu ei ole ammendav, siis võivad kõne alla tulla ka täiendavad mõjuvad põhjused, kuid need peavad olema kindlasti seotud töötajaga. Samuti on loetelust välja jäänud mõned vanas töölepingu seaduses sätestatud alused, mis aga ei tähenda, et need ei võiks enam olla töölepingu ülesütleamise põhjusteks.

Nii näiteks ei sätesta TLS enam eraldi alust töölepingu ülesütleamiseks vähese keele- või suhtlemisoskuse ning keeleoskust tõendava dokumendi puudumise tõttu.

Autori arvates keeleoskuse ja keeleoskust tõendava dokumendi väljajätmine uuest töölepingu seadusest on põhjendatud, kuna see võimaldab iga kaasust käsitleda eraldi ning vaidluse korral peab tööandja tõendama, mil viisil vähene keeleoskus takistas töö tegemist. Tööandja ei saa toetuda vaid formaalsele sättele, et vähene keeleoskus on töölepingu ülesütleamise alus. Ebapiisavast keeleoskusest tingitud töölepingu ülesütleamisel ei ole olulist tähtsust, kas mittevastavuse põhjuseks on eesti keele või võõrkeele vähene oskus. Töö tegemist võib takistada nii eesti kui võõrkeele vajalikul tasemel mittevõrdamine ning töötaja osutub oma ametikohale mittevastavaks, olenemata sellest, et ta oma kutseala tunneb suurepäraselt. Enamasti on vähese keeleoskusega seotud vaidluste puhul tegemist riigikeele oskuse vajaduse ja hindamisega.

Keeleseaduse § 5 lg 3 kehtestab eesti keele oskuse ja eesti keele kasutamise nõuded, selle alusel sätestatakse eesti keele oskuse nõue äriühingute, mittetulundusühingute ja sihtasutuste töötajatele ning füüsilisest isikust ettevõtjatele tööülesannete täitmiseks vajalikul tasemel juhul, kui see on õigustatud avalikes huvides, milleks on ühiskonna turvalisus, avalik kord, avalik haldus, rahvatervis, tervisekaitse, tarbijakaitse ja

tööhutus.<sup>48</sup> Eesti keele oskuse ja kasutamise nõude kehtestamine peab olema põhjendatud ja proportsionaalne taotleva eesmärgiga ega tohi moonutada piiravate õiguste olemust.<sup>49</sup>

Tööandjal on õigus tööleping üles öelda, kui töötajal on nõutud eesti keele taset tõendav tunnistus, kuid ta ei tule toime oma tööülesannete täitmisega vähese keeleoskuse tõttu. Vaidluse korral on tööandja kohustatud tõendama, milles töötaja vähene eesti keele oskus on avaldunud ja kuidas see on takistanud tööülesannete nõuetekohast täitmist. Näiteks Riigikohtu tsiviilasja nr 3-2-1-100-98 kohaselt lõpetas Sillamäe Haigla töölepingu polikliiniku juhatajaga seoses ametikohale mittevastavusega puuduliku keeleoskuse tõttu. Töötaja leidis, et töölepingu lõpetamine oli ebaseaduslik, kuna lõpetamisel ei märgitud, millise keele mittepiisav oskus oli töölepingu lõpetamise aluseks. Tööandja otsuse kohaselt takistas eesti keele mittevaldamine töötajal polikliiniku juhataja kohuseid nõuetekohaselt täita, kuna ametialased dokumendid olid vormistatud eesti keeles. Töötaja ei saanud aru haigekassa dokumentidest profülaktilise vaatluse ja dispanseerimise kohta, mille tõttu jäid vastavad dokumendid läbi vaatamata ning haiglal selleks eraldatud raha saamata. Riigikohus leidis, et vähene keeleoskus takistas töötajal tööülesannete täitmist ning töölepingu lõpetamine oli põhjendatud.<sup>50</sup>

Tööandja peab kontrollima kohustusliku dokumendi olemasolu ja vastutab selle olemasolu eest, kuna keeleinspeksioon teostab keeleseaduse ja teiste keelekasutust reguleerivate õigusaktide täitmise järelevalvet. Keeleseaduse rikkujatele tehakse sõltuvalt järelevalvetoimingutest ning rikkumise suurusest hoiatusi ja ettekirjutusi ning vajadusel määratakse rahatrahve vastavalt Haldusmenetluse ja Väärteomenetluse seadustikus sätestatud põhimõtetele.<sup>51</sup>

Samuti ei sätesta TLS enam eraldi alust töölepingu ülesütlemiseks eeltingimusliku dokumendi puudumise tõttu. Riigikohus on seisukohal, et tööandjal on seaduslik alus

---

<sup>48</sup> Keeleseadus 21.02.1995 - RT I 1995, 23, 334; 2010, 12, 65.

<sup>49</sup> Kohustusliku eesti keele oskuse tasemed ja keelekasutusolukordade kirjeldused avalikele teenistujatele, töötajatele ning füüsilisest isikust ettevõtjatele on kehtestatud Vabariigi Valitsuse määrusega, avalike teenistujate, töötajate ning füüsilisest isikust ettevõtjate eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded. Vabariigi Valitsuse 26.juuni 2008.a määrus nr 105 - RT I 2008, 26, 176; 2009, 8, 55.

<sup>50</sup> Riigikohtu tsiviilasi nr 3-2-1-100-98 Svetlana Hailova kassatsioonkaebuse alusel Viru Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 22. mai 1998. a otsuse Svetlana Aeilova hagi Sillamäe Haigla vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks, tööle ennistamiseks ja hüvitise saamiseks. - RT-III 1998, 28, 278.

<sup>51</sup> Keeleinspeksiooni põhimäärus. Haridus- ja teadusministri 9. veebruari 2007. a määrus nr 15 - RTL, 20.02.2007, 16, 250.

tööleping lõpetada nõutava dokumendi puudumise tõttu.<sup>52</sup> Antud kaasuse asjaolude kohaselt töötas töötaja tööandja juures viis aastat katelde masinistina. Tööandja lõpetas töölepingu mittevastavuse tõttu tehtavale tööle, kuna töötajal puudus majandusministri 15. märtsi 1999. a määrusega kinnitatud surveseadmete valmistamise ja kasutamise ohutuseeskirjas ettenähtud korras välja antud kutsetunnistus. Riigikohus leidis, et kuna kehtiva kutsetunnistuse olemasolu oli tööle lubamise kohustuslik eeltingimus, oli tööandjal seaduslik alus nõuda hagejalt kehtiva kutsetunnistuse esitamist ja selle puudumisel tööleping vana töölepingu seaduse § 86 p 4 alusel lõpetada. Tööandja ei võinud töötajat tööle lubada, seega ei saa tööle mittelubamist käsitada tööandja kohustuse kindlustada töötaja kokkulepitud tööga, rikkumisena. Autor leiab, et antud kaasuse puhul töötajal puudus dokument, mille olemasolu oli vastavale tööle lubamise eelduseks, kuid siiski tuleks töölepinguliste suhete korraldamisel lähtuda hea usu ning mõistlikkuse põhimõttest.

Uus töölepingu seadus lähtub töösuhete reguleerimisel individuaalsuse ning turvalise paindlikkuse põhimõttest. See tähendab, et töösuhete regulatsioon peab võimaldama kujundada osapooltel töösuhte, mis arvestaks parimal võimalikul viisil lepingupoolte vajaduste ja huvidega. Töötaja ja tööandja suhete reguleerimisel peab arvestama vajadusega tagada mõlemale osapoolle turvaline paindlikkus ning leida tasakaal erinevate huvide vahel.<sup>53</sup> Autori arvates uue regulatsiooni alusel igasse juhtumisse tuleks suhtuda individuaalselt ning hinnata, kas dokumendi ajutine või alaline puudumine välistab töösuhte jätkumise või mitte.

Autori arvates võib seaduse rakendamise algperioodil olla problemaatiliseks TLS § 88 lg 1, milles sisaldub regulatsioon töölepingu erakorralisest ülesütlemises töötajast tuleneval mõjuval põhjusel. Nimetatud paragrahvis sisaldub loetelu põhjustest, millal saab töölepingut lõpetada töötajast tuleneval põhjusel, kuid nimetatud loetelu ei ole lõplik. See tekitab esialgu töötajas ebakindluse tunde, kuna ta ei tea, mis saab olla see põhjus, mille tõttu tööandja töötajal töölt vabastab. TLS § 88 lg 1 annab üksnes üldise formuleeringu „...*töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist....*”.

<sup>52</sup> Riigikohtu tsiviilasi nr. 3-2-1-145-02 AS Sillamäe SEJ kassatsioonkaebus Viru Ringkonnakohtu 30.05.2002 otsusele Vladimir Ozerovi hagi AS Sillamäe SEJ vastu tööle ennistamiseks, keskmise palga saamiseks sunnitud töölt puudumise aja eest ning hüvituse väljamõistmiseks kasutamata puhkuse eest. - RT III; 2003, 2, 23.

<sup>53</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629) (14.05.2009).

Uus seadus võib kaasa tuua rohkem kohtuvaidlusi, kuna tööandja ja töötaja hindavad asjaolusid, kui mõjuvaid põhjuseid tööleping üles öelda, erinevalt. Milline konkreetne töötajaga seotud juhtum tingib töölepingu ülesütlemise, on lahtine ja vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist. Samas kõrgema üldistusega reguleeritud normid on paindlikumad ja vastavalt olude muutumisele on neid kergem rakendada. Samuti võimaldab paindlikum regulatsioon üldistele väärtustele tuginevate otsuste langetamist. See omakorda suurendab töölepingu osapoolte vastutust ja kohtute rolli, sest paljud töösuhte lõpetamist puudutavad põhimõttelised küsimused lahendatakse kohtupraktikaga<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_kasiraamat.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat.pdf) (5.04.2010).

## 2. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE TERVISESEISUNDI TÕTTU

### 2.1. Töölepingu ülesütlemine töötaja tervise halvenemise tõttu

Töölepingu ülesütlemine töötaja haiguse tõttu on töötaja isikust tingitud ülesütlemise põhjuseks, vastaval alusel töö kaotades töötaja on paratamatult ebasoodsamas olukorras, kui muudel isikust tulenevatel põhjustel. Üldise põhimõttena kehtib, et töötaja haigus kui selline ei saa ülesütlemist sotsiaalselt õigustada. Sotsiaalharta artikli 24 kohaselt ei tohi tööandja öelda üles töölepingut, kui töötaja puudub ajutiselt töölt haigestumise või vigastuse tõttu. Tegemist ei ole absoluutse keeluga, kuid ülesütlemise aluseks peab olema mõjuv põhjus.

Soome, Rootsi ja Norra tagavad ulatusliku ülesütlemise kaitse seoses töötaja tervisega ning nendes riikides ei ole haigestumine reeglina töölepingu ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks, seetõttu ei eristata terviseseisundist tingitud töölepingu ülesütlemise eri aluseid. Vastavates riikides on töölepingu ülesütlemisel olulisel kohal mõistlikkuse põhimõte ja eri huvide tasakaalustatud hindamine.

Asja läbivaatamisel kaalub Rootsi kohus nii tööandja huvi seoses töötaja töölt vabastamisega, kui ka töötaja huvi seoses töö jätkamisega. Asjakohaste teguritena tulevad arvesse töötaja vanus, töösuhte kestus, rehabilitatsiooni soodustamine, töötaja võimalused tulla edaspidi toime töökohustuste rahuldava täitmisega ning muud samalaadsed asjaolud.<sup>55</sup> Rootsis on haigestumine töölepingu ülesütlemise põhjuseks, kui töötaja töövõime on haiguse tagajärjel alanenud pikaajaliselt ning määral, mis ei võimalda kasulikku tööd teha.<sup>56</sup>

Samuti tuleb Norras töösuhte ülesütlemiseks analüüsida kõiki asjaolusid kogumis. Töösuhte ülesütlemisel eeldatakse tööandjalt mõistlikku käitumist. Otsuse õigust võivad mõjutada mitmed asjaolud, nagu tööandja ressursid ja ettevõtte suurus, samuti töötaja vanus, töösuhte kestus, perekondlikud kohustused jmt.

---

<sup>55</sup> Treier, T. Töölepingu ülesütlemine töötaja terviseseisundi tõttu. *Juridica* 2006/2, lk 106.

<sup>56</sup> Sigeman, T. *Employment Protection in Scandinavian Law. Stability and Change in Nordic Labour Law.* Scandinavian Studies in Law. Vol 43. P. Wahlgren (ed). Stockholm Institute for Scandinavian Law 2002, lk 265.

Soomes tuleb halvenenud tervise tõttu töösuhte ülesütlemine kõne alla erandjuhul,<sup>57</sup> kuna Soome töölepingu seaduses on sätestatud loetelu asjaoludest, mida ei saa pidada töösuhte ülesütlemise mõjuvateks põhjusteks.<sup>58</sup> Nii ei saa tööandja töölepinguseaduse kohaselt töösuhet üles öelda töötaja haiguse, vigastuse või õnnetuse korral, välja arvatud, kui nende tagajärjel on töötaja töövõime vähenenud olulisel määral ja nii pikaajaliselt, et tööandjalt ei ole mõistlik eeldada lepingulise suhte jätkamist.<sup>59</sup>

Regulatsioon lähtub sellest, et üldjuhul töötaja haigus või vigastus ei ole töölepingu ülesütleamise aluseks, nii kaua kui töötaja tervises seisundi halvenemine ei takista oluliselt tööülesannete täitmist. Kui aga haigusest või vigastusest tuleneb töötaja töövõime oluline ja pikaajaline vähenemine ning tööandjal ei ole teist kergemat tööd pakkuda, võib tööandjal tekkida õigus töölepingu ülesütlemiseks. Vastava sätte eesmärgiks on kaitsta haigestunud töötajat nii kaua, kuni tuvastatakse, et tema töövõime on vähenenud nii oluliselt kui ka püsivalt.<sup>60</sup> Tähelepanu tuleb pöörata asjaolule, et juhul, kui tööandja on olnud juba töölepingu sõlmimisel teadlik töötaja haigusest või vigastusest, ei ole üldjuhul õigus töölepingut üles öelda.

Töötaja töövõime vähenemist tuleb hinnata seoses töökohustuste täitmisega. Ülesütleamise aluseks ei saa olla asjaolu, et töötaja põeb rasket haigust, kui see ei mõjuta oluliselt tema võimeid tööülesannete täita. Samas on tööandjal kohustus võtta arvesse töötaja haiguse mõju töö turvalisusega seoses. Vastavale asjaolule on viidanud ka Soome Töökohus (*Työtuomioistuin*) oma otsuses TT 1996-85<sup>61</sup>, mille alusel töötaja haigushoogude tõttu ei saanud tööandja tal lubada täita endisi tööülesandeid, kus töötaja tööohutus ja tervis võisid haigushoo saabudes sattuda suurde ohtu. Tööandjal ei olnud võimalust pakkuda töötajale teist tööd, kus oleks tagatud töötaja tervis ja tööohutus ning seetõttu oli tööandjal õigus tööleping üles öelda.

Töölepingu ülesütleamise põhjust on raskem hinnata, kui töötajal on lühemaid või pikemaid töövõimetusperioode ning vahepeal käib ta tööl. Need olukorrad on ka

---

<sup>57</sup> Suviranta, A.J., *Labour Law in Finland*. Third Edition. Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2000, lk 111.

<sup>58</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 7 § 2, § 1.

<sup>59</sup> Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. 2. uudistettu painos. WSOY Lakitieto. Juva 2006, lk 592.

<sup>60</sup> Treier, T. Töölepingu ülesütlemine töötaja tervises seisundi tõttu. *Juridica* 2006/2, lk 105.

<sup>61</sup> TT 1996-85, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1996/19960085> (02.05.10).

töökorralduse seisukohalt väga keerulised, kuna haigestunud töötajat ei või asendada pikaajalise asendajaga. Haigusest põhjustatud rohkem kui tavapärane töölt puudumine on töölepingu ülesütlemise alusena üldjuhul aktsepteeritav. Töökohus on asunud seisukohale, et tööandja võib töölepingu üles öelda, kui töötaja on töölt puudunud vähemalt 50 protsenti viimase aasta jooksul.<sup>62</sup>

Autor arvates võib kokkuvõtvalt öelda, et Norras, Rootsis ja Soomes on töötajale tagatud seoses tervisega ulatuslik ülesütlemisekaitse ning tööandja kanda on jäänud suhteliselt suur sotsiaalne vastutus. Töötaja nõrk positsioon tööturul on oluliseks kriteeriumiks töölepingu ülesütlemise seaduslikkuse hindamisel ning soodustatakse nõrgema tervisega töötajate töö jätkamist. Töölepingu lõpetamisel terviseseisundist tingitud põhjusel on esmatähtis töötaja terviseseisundi kindlakstegemine ja töötamise võimalik jätkamine.

Eestis varem kehtinud regulatsiooni kohaselt oli töötaja terviseseisund töölepingu lõpetamise aluseks kahel juhul. Esimesel juhul oli tööandjal õigus lõpetada tööleping mittevastavuse korral tehtavale tööle, kui töötaja ei tulnud toime töökohustuste täitmisega tervise tõttu. Tervise halvenemine oli töölepingu lõpetamise põhjuseks, kui see oli püsiva iseloomuga ja takistas senise töö jätkamist või välistas selle (§ 86 p 4 ja § 101 lg 2).<sup>63</sup> Teisel juhul tingis töölepingu lõpetamise töötaja pikaajaline töövõimetus (§ 86 p 9 ja § 107). Uues TLS § 88 lõikes 1 on pikaajaline töövõimetus ja töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu esitatud samas lõikes, kuid sisuliselt ei ole muudetud töötaja terviseseisundist tingitud ülesütlemise regulatsiooni.

TLS-st tulenevalt on töötajal kohustus teavitada tööandjat oma töövõimetusest tööülesannete täitmisel.<sup>64</sup> Töövõimetusest tulenevalt võib töötaja arsti otsuse alusel nõuda tööandjalt enda üleviimist ajutiselt või alaliselt teisele tööle või oma töötingimuste ajutist kergendamist ja enda üleviimist sobivale päevasele tööle, kui õ ajal töötamine on isikule tervise tõttu vastunäidustatud ning tööandjal on võimalik töötajat vastavale tööle üle viia.<sup>65</sup> Samuti annab see tööandjale seadusliku aluse vajadusel töötaja tema võimetele vastavale tööle üle viia. Uue põhimõttena TLS-s on tööandja kohustus võimaluse korral kohandada

---

<sup>62</sup> TT 2003-57, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2003/20030057> (02.05.10).

<sup>63</sup> Eesti Vabariigi töölepingu seadus, 15.04.92. – RT 1992, 15/16, 241; 2009, 11, 67.

<sup>64</sup> TLS § 25 lg 2 p 10.

<sup>65</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 16.06.1999.a. – RTI 1999, 60, 616; 2009, 62, 405, § 14 lg 5 p 5.

töötaja töökoht ja muuta töötaja töötingimused vastavaks tema tervisele, seda tingimusel, et töötingimuste muutmine ei põhjusta töötajale ebaproportsionaalselt suuri kulutusi. Teise töö pakkumine peab olema siiski mõistlikult eeldatav. Asjakohane on töötajale teise töö pakkumine, kui tema töövõime on ainult osaliselt vähenenud.

Millal on ülesütlemine mõistlik, sõltub ühiskonnas valitsevatest väärtustest ja hoiakutest ning töösuhte kultuurist, vaidluse korral kujundab selle lõppastmes kohus. Eestis on võrreldes Põhjamaadega kohtupraktika kujunemas ja piire paika panemas, rohkem tuleks tähelepanu pöörata tööandja mõistlikule käitumisele ning eri huvide tasakaalustatud hindamisele töösuhte lõpetamisel.

Näiteks võib tuua Tartu Ringkonnakohtu otsuse tsiviilasjas nr II-2-310/95, milles käsitleti töötaja töölepingu lõpetamist seoses mittevastavusega tehtavale tööle tervise tõttu. Kohus on otsuses väljendanud, et kui tööandja ei pea võimalikuks töölepingus kokkulepitud tööaega ühepoolselt vähendada, siis tuleb asuda seisukohale, et tööaja vähenemine kahe tunni võrra on takistuseks senise töö jätkamisele ning töölepingu lõpetamine töötaja tervise tõttu on seaduslik.<sup>66</sup> Kohus on asja lahendamisele lähenenud formaalselt ning lähtunud üksnes tööandja korraldusõigusest. Otsuse langetamisel ei ole kohus arvestanud töötaja huvi. Kohus ei ole pööranud tähelepanu, kas antud olukorras oleks olnud mõistlik eeldada tööandjalt pingutusi töösuhte jätkamiseks, millised muudatused töökorralduses oleks töösuhte jätkamine eeldanud ning kas sellised muudatused oleksid olnud mõistlikud.<sup>67</sup> Autori arvates ei ole kohus lisaks eeltoodule arvestanud asjaoluga, et esmaseks prioriteediks on töökoha säilimine ja töölepingu ülesütlemine on viimane vahend olukorra lahendamiseks.

Autori arvates tuleks tervisest tulenevate töölepingu lõpetamise aluste kehtestamisel piirduda üksnes töötaja mittevastavusega tööle tervises seisundi tõttu. Tööandjal peaks olema õigus nimetatud alusel tööleping lõpetada, kui tervise halvenemise tagajärjel töötaja töövõime on vähenenud pikaajaliselt ja määral, mis takistab töö tegemist või välistab selle. Oma sisult ei ole uus regulatsioon muutunud võrreldes varasema regulatsiooniga.

---

<sup>66</sup> Tartu Ringkonnakohtu tsiviilasjas nr. II-2-310/95 M. Kõppari hagi Eesti Hoiupanga vastu tööle ennistamiseks ja sunnitud töölt puudumise aja eest töötasu nõudes. Arvutivõrgus: <http://www.tarturk.just.ee> (09.05.10).

<sup>67</sup> Treier, T. Töölepingu ülesütlemine töötaja tervises seisundi tõttu. *Juridica* 2006/2, lk 106.

## 2.2. Töölepingu ülesütlemine pikaajalise töövõimetuse tõttu

Töötaja isikust tuleneval põhjusel töölepingu lõpetamise üheks aluseks võib olla ülesütlemine töötaja pikaajalise töövõimetuse tõttu. Soome ja Rootsi tööõiguses ei reguleeri töölepingu lõpetamist pikaajalise töövõimetuse tõttu, kuna regulatsioon ei näe ette töölepingu lõpetamist seaduses toodud alustel.<sup>68</sup> Töölepingu lõpetamise aluseks on eri huvide tasakaalustatud hindamine vastavalt tegelikele asjaoludele.

Kuid vastavat regulatsiooni võib leida Norra töökeskkonnaseadusest (*arbeidsmiljøloven*, edaspidi AML).<sup>69</sup> Norras on tööandjal keelatud töölepingu ülesütlemine töötaja haiguse tõttu esimesel kuuel kuul töövõimetuse tekkimisest. Ka kuue kuu möödumine ei anna veel alust töölepingu ülesütlemiseks. Kui töötaja on kuue kuu möödumisel jätkuvalt haige, kuid arsti hinnangul peaks töövõime peagi taastuma, ei pruugi ülesütlemine samuti põhjendatud olla, sest töötaja tervenemise ja tööle tulemise aeg vajab asjaolude analüüsi kogumis. Ülesütlemise õigust võib eeldada, kui kuue kuu möödumisel ei oska arst anda hinnangut töötaja tervises seisundi võimaliku paranemise kohta. Ülesütlemise kaitse pikeneb 12 kuuni, kui töötaja on tööandja juures töötanud viis ja enam aastat.

Töövõime vähenemise kestuse hindamisel arvestatakse haiguse kestusega enne töölepingu ülesütlemist ja meditsiinilise arvamusega. Kui tööandja soovib töölepingut üles öelda töötaja haigusest tuleneval põhjusel, tuleb haiguse kohta saada arstilt meditsiiniline hinnang. Meditsiiniline arvamus on oluline, et teada saada haiguse edasise kestuse ning töötaja tervenemise ja töövõime taasumise võimaluste kohta. Soome kohtupraktika alusel loetakse, et oluliseks ja pikaajaliseks töövõimetuseks saab pidada töövõimetust, kui see on kestnud umbes aasta.<sup>70</sup> Kuid ka siis peab olema töösuhte lõpetamine objektiivselt põhjendatud.

Soome Töökohtu (*Työtuomioistuin*) otsuse TT 2002-47<sup>71</sup> alusel võib tööandja töölepingu üles öelda, kui töötaja töövõime on vähenenud nii oluliselt ja püsivalt, et tööandjalt on

---

<sup>68</sup> Vt. käesoleva töö p-i 2.1.

<sup>69</sup> Act No. 40f 4 February 1977 relating to Worker Protection and Working Environment. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm> (9.05.10).

<sup>70</sup> Rautiainen, H., Äimälä, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 246-247.

<sup>71</sup> TT 2002-47, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2002/20020047> (09.05.10).

ebamõistlik eeldada töösuhte jätkamist. Antud kaasuses oli töötaja depressiooni tõttu töölepingu ülesütleamise ajaks viibinud mõningate katkestustega haiguspuhkusel kokku umbes viisteist kuud ning see jätkus ka töölepingu ülesütleamise etteteatamisajal. Samuti ei olnud töötaja esitanud tööandjale selgitusi oma töövõime võimaliku taastumise kohta. Sellest tulenevalt oli tööandjal õigus töösuhe lõpetada.

Töövõime vähenemise püsivuse hindamisel on Soomes sageli kasutatud umbes aastast vaatlusalust perioodi,<sup>72</sup> sest töövõimetus ei pruugi olla lõplik. Kui töötaja töövõime on oluliselt vähenenud aasta jooksul, võib tööandjal tekkida õigus töösuhte lõpetamiseks. Aastane vaatlusperiood tugineb ka asjaolule, et töötajal on õigus töövõimetuspensionile aastase töövõimetuse järel.<sup>73</sup>

Aastane vaatlusperiood ei ole vaid formaalus. Töövõimetuse püsivuse hindamisel on oluline töövõimetuse meditsiiniline prognoos. Sellele on juhtinud tähelepanu Soome Töökohus otsusega TT 1985-62<sup>74</sup>. Viidatud otsuse kohaselt oli töötaja haiguse tõttu olnud töölt eemal umbes kümme kuud ning tema töölepingu ülesütleamise põhjuseks oli töötaja töövõime oluline ja püsiv vähenemine. Kuid arstilt saadud meditsiinilise hinnangu alusel ei olnud töötaja töövõime nii püsiv kui eeldati. Saades ülesütleamise etteteatamisaja jooksul informatsiooni haiguse kohta, oleks pidanud tööandja uuesti kaaluma ülesütleamise õiguspärasust.

Kuigi töövõimetus on kestnud aasta, võib ülesütlemine olla keelatud, kui eeldatakse, et töötaja saab töövõimeliseks lähitulevikus. Näiteks kui töötaja on raskesti vigastada saanud liiklusõnnetuses, kuid vigastused ei ole püsivad, kuid samas vajavad pikemat toibumisaega. Sellisel juhul eeldatakse tööandjalt kindlasti pikemat ootamisaega, kui see ettevõtte suurust ja töötaja tööülesannete olemust arvesse võttes ei ole tööandjale ebaõiglane.<sup>75</sup>

Võrreldes Soome ja Rootsi, reguleerib Eesti tööõigus töölepingu ülesütlemist töötaja tervises seisundi tõttu väga erinevalt. Varem kehtinud töölepingu seaduse alusel oli tööandjal õigus pikaajalise töövõimetuse tõttu leping lõpetada, kui töötaja on töölt

---

<sup>72</sup> TT 1984-56, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1984/19840056> (02.05.10).

<sup>73</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 246.

<sup>74</sup> TT 1985-62, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1985/19850062> (02.05.10).

<sup>75</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 247

puudunud üle nelja kuu järjest või üle viie kuu summaarselt kalendriaasta jooksul.<sup>76</sup> Vastav alus oli rakendatav üksnes töövõimetuse ajal ning arvesse võeti töötaja enda haigestumine, samuti perekonnaliikme hooldamise periood töövõimetuslehe alusel.<sup>77</sup> Vana regulatsiooni alusel ei võinud tööandja töölepingut lõpetada töötaja haiguslehe kehtivuse ajal, erandina oli see lubatud üksnes töötaja pikaajalise töövõimetuse tõttu.

Pikaajalist töövõimetust võib käsitada mittevastavusena tehtavale tööle tervise tõttu. Terviseseisundist tingitud pikaajalise töölt puudumisega seoses ei tule töötaja toime töökohustuste täitmisega, olles pidevalt või pikaajaliselt haige, ei ole töötajal lihtsalt võimalik töökohustusi täita.<sup>78</sup> Pikaajalise töövõimetusega võib tegemist olla kui töötajal on püsiv töövõimetus, mida reguleerib sotsiaalministri 23. september 2008.a. määrus nr 57.<sup>79</sup>

Varem kehtinud seaduses oli tegemist töölepingu lõpetamisega pikaajalise töövõimetuse tõttu. Ka uus töölepingu seadus näeb ette töölepingu ülesütlemise võimaluse, kui töötaja ei ole pikka aega ehk eelduslikult vähemalt neli kuud tulnud toime tööülesannete täitmisega. Kuna seadus ei sõnasta enam, et mõjuvaks põhjuseks on neljakuuline järjestikune töövõimetus, siis on võimalik ka olukord, kus tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles juhul, kui töötaja on olnud töövõimetu aastas kokku neli kuud. Samas, kuna sättes on nelja kuud nimetatud eelduslikult, siis teatud juhtudel mingite tööde puhul võib see aeg olla lühem ja samas ka pikem. Kõik sõltub konkreetsetest asjaoludest ja tööandja peab mõistlikult hindama iga üksikjuhtumit eraldi.

Antud sätte tõlgendamisel on asutud erinevatele seisukohtadele, vana regulatsiooni tõlgendusest lähtuvalt eeldatakse, et töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul järjest. Samas on tööinspektsioon asunud hoopis teisele seiskohale, mille alusel töölepingu ülesütlemiseks TLS § 88 lg 1 p 1 alusel töötaja terviseseisundi tõttu ei pea töövõimetus olema järjestikku 4 kuud, võib olla vaheaegaegadega. Ülesütlemine on põhjendatud siis, kui töötaja terviseseisundi tõttu töölt äraolek hakkab takistama ja häirima tööd, takistab tööde korraldamist. Tuleb hinnata mõju tööle. Asjaolu, et töötaja on mingil perioodil kokku töölt

---

<sup>76</sup> Eesti Vabariigi töölepingu seadus, 15.04.92. – RT 1992, 15/16, 241; 2009, 11, 67.

<sup>77</sup> Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. 4. täiendatud ja muudetud trükk. Koostaja Merle Muda. Juura, Õigusteabe AS 2008, lk 127.

<sup>78</sup> Treier, T. Töölepingu ülesütlemine töötaja terviseseisundi tõttu. Juridica 2006/2, lk 107.

<sup>79</sup> Sotsiaalministri 23. septembri 2008. a. määrus nr. 57 " Püsiva töövõimetuse, selle tekkimise aja põhjuse ja kestuse tuvastamise tingimused ja kord ning töövõimetuse põhjuste loetelu" - RTL 2008, 11, 1122; 2009, 10, 123.

ära olnud haiguse tõttu 4 või enam kuud, ei ole veel § 88 lg 1 p 1 töölepingu ülesütlemise aluseks. Töötaja töölt äraolek peab avaldama olulist mõju töö korraldamisele, häirima tööd.<sup>80</sup>

Autori arvates tööinspektsiooni tõlgendus ei arvesta asjaoluga, et töölepingu ülesütlemisel töötaja haiguse tõttu on töötaja paratamatult ebasoodsamas olukorras, kui muudel isikust tulenevatel põhjustel. Töölepingu lõpetamisel tervises seisundist tingitud põhjusel peaks olema esmatähtis töötaja tervises seisundi kindlakstegemine ja töötamise võimalik jätkamine, kuid tööinspektsiooni antud tõlgendus pigem soodustab töösuhte ülesütlemist.

Tööandja peab töötajale pakkuma võimaluse korral teist tööd ja tegema hoiatuse enne töölepingu ülesütlemist. Seega võib töötaja saada hoiatuse ka selle eest, kui ta on olnud pikalt haige. Hoiatus ei ole sellisel juhul mitte karistus, vaid tööandja märguanne, et sarnase olukorra jätkudes võib järgneda töölepingu erakorraline ülesütlemine.

Autor on seisukohal, et vastav regulatsioon ei ole mõistlik ning ei arvesta töötaja turvalisusega haiguse tõttu töösuhte lõpetamisel, kuna pikaajalise töövõimetusega seoses on oluline üksnes see, et vastavate kriteeriumide täitmisel on võimalik töötaja tööleping üles öelda. Pikaajaline töövõimetus on seadusega ette nähtud ajavahemik ning see ei vaja individuaalset lähenemist asja lahendamisel, kuna oluline on üksnes haiguslehel oldud aeg. Selline regulatsioon soodustab nõrga tervisega töötajate sotsiaalset tõrjutust.

Autori arvates võiks seaduses loobuda pikaajalise töövõimetuse ajalisest täpsustamisest ning sätestada vastav regulatsioon § 88 lg 1 p 1 alljärgnevalt:

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja:

p 1 ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu, kui tervise halvenemise tagajärjel on töövõime vähenenud sellisel määral, mis takistab töö tegemist või välistab selle ning tööandjalt ei ole mõistlik nõuda töösuhte jätkamist.

Vastav regulatsioon on vajalik TLS § 92 lg 1 p 3 mõistmiseks.

---

<sup>80</sup> Vastav arvamus on arvutivõrgus kättesaadav <http://www.ti.ee/index.php?page=1140&> (27.05.10)

### 3. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMINE KATSEAJAL

#### 3.1. Katseaja kehtestamine

Katseaeg on mõeldud mõlemale lepingupoolele. Tööandja saab veenduda, kas töötaja sobib oma tervise, teadmiste, võimete ja oskuste poolest töökohale. Töötaja saab aga teada, kas tööandja poolt pakutavad tingimused on talle vastuvõetavad ja töö tegemiseks sobivad.<sup>81</sup> Katseaega võib kohaldada nii tähtajalise kui tähtajatu töösuhte korral. Katseaja kestuse ülempiirid on ette nähtud seaduse või kollektiivlepingutega.

Soome töölepingu seadus võimaldab tööandjal ja töötajal töösuhte alguses kokku leppida katseajas. Katseaja minimaalset kestust ei ole seadusega sätestatud, kuid selle maksimumkestus on üldiselt neli kuud. Kestuse ülempiir on ette nähtud seaduse või kollektiivlepinguga.<sup>82</sup> Neljast kuust pikemat katseaega võib rakendada vaid siis, kui tööandja korraldab töötajale tööga seonduva koolituse, mis kestab järjest rohkem kui neli kuud, võib kehtestada kuni kuuekuulise katseaja. Kui tööleping on sõlmitud tähtajaga vähem kui kaheksa kuud, võib kohaldatav katseaeg moodustada maksimaalselt pool aega töösuhete kestusest.<sup>83</sup> Seadusandja eesmärgiks vastava sätte kehtestamisel on ära hoida olukord, kus kogu töölepingu kehtivusaeg on kokku lepitud katseajana.<sup>84</sup>

Kui kollektiivleping näeb ette teatud pikkusega katseaja, peab tööandja töölepingu sõlmimisel töötajat teavitama kollektiivlepingus määratud katseaja kohaldamisest. Kui sellest ei teavitata ning töölepingus katseaega ei ole kokku lepitud, siis katseaega ei saa kohaldada. Seega kui tööandja ei ole töölepingut sõlmides viidanud kollektiivlepingus määratud katseajale, loeb kohus vaidluse korral, et tööleping sõlmiti ilma katseaega kehtestava tingimusega.<sup>85</sup>

Tööandja ei või töölepinguga kokku leppida pikemas katseajas, kui see on kollektiivlepinguga kehtestatud. Seadusest tulenevalt võib katseaega võib kohaldada vaid

---

<sup>81</sup> Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. 2. uudistettu painos. WSOY Lakitieto. Juva 2006, lk 585.

<sup>82</sup> Suviranta, A.J., Labour Law in Finland. Third Edition. Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2000, pp 28-33.

<sup>83</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 1 § 4.

<sup>84</sup> KKO 1982-II-73, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1982/19820073t> (02.05.10).

<sup>85</sup> KKO 1989:8, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1989/19890008> (02.05.10).

enne töö algust, seda ei või enam kokku leppida kui töö tegemist on alustatud. Katseaeg on ajaliselt järjest kulgev ja seda ei saa jätkata. Katseaja lõppemisel ei sõlmita uut lepingut, vaid töösuhe jätkub vastava töölepingu alusel.

Enim vaidlusi katseajaga seoses on kohtupraktikas seotud sama tööandja juures järjest teatud vahega sõlmitud töölepingute katseaja nõude kehtestamisega. Töölepingu seaduse alusel algab katseaeg alati töösuhte algusest, kuid seadus ei reguleeri seda, kas katseaga võib kokku leppida järjest sõlmitud töölepingute puhul, kui töötaja jätkab töölepingu lõppemisel uue lepingu alusel tööd sama tööandja juures. Õiguslase kirjanduse ja kohtupraktika alusel on lähtutud sellest, et teatud eeltingimusi arvestades võib tööandja uude töölepingusse katseaja eeltingimuse lisada, kui leping sõlmitakse varem töösuhtes olnud töötajaga.<sup>86</sup>

Katseaja eesmärgist tulenevalt on tööandjale ja töötajale seadusest tulenevalt antud võimalus soovi korral töösuhe lihtsamal korral lõpetada, kui see ei vasta nende ootustele. Katseajal tööandja testib töötaja võimeid ja töötaja töö. Sellest tulenevalt on tavapärane seisukoht, et siis, kui sama töötegija teeb mitmel korral sama tööd samale tööandjale, ei ole üksteisele järgnevatele töösuhete puhul vajadust katseajaks mõlemalt töösuhete poolt vaadatuna. Võttes arvesse katseaja eesmärki, võib eeldada, et mida rohkem aega on eelmisest töösuhtest möödunud või mida rohkem uusi tööülesandeid on varasemaga võrreldes muutunud, seda suurem on vajadus töösuhete poolt katseajale.

Antud asjaolusid on selgitatud ja käsitletud Soome Töökohtu uuemas katseaga puudutavas kohtuotsuses KKO:2009:35<sup>87</sup>, kus töötaja oli vaid kaks kuud kestnud töösuhete järel olnud umbes kaheksa kuud mujal tööl, kuid naasnud seejärel endise tööandja juurde tööle eelnevaga sarnaseid tööülesandeid täitma. Tööandja ütles üles töölepingu uues töölepingus kehtestatud katseaja jooksul. Kõrgem kohus otsustas, et uude töölepingusse lisatud katseaja nõudes oli põhjendatud. Sõltumata sellest, kas tööülesanded esimese töösuhetega võrreldes olid muutunud või jäänud samaks, lähtutakse kohtu põhjendustes asjaolust, et töötaja esimene töösuhe tööandja juures oli üpris lühike, seega oli võimalik, et katseaja eesmärgiks olevat töötaja sobivuse hindamist ei jõudnud tööandja esimese töösuhete ajal selgitada. Olulist tähelepanu pööras kohtus töösuhete vahelise aja pikkusele.

---

<sup>86</sup> Koskinen, S., Nieminen, K., Valkoinen, M. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot.WSOYpro 2008, lk 391 ja Tiitinen, K.-P., Kröger, T. Työsopimusoikeus. 4.uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008, lk 115-116.

<sup>87</sup> KKO:2009:35, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090035> (02.05.10).

Kuna töötaja oli esimese töösuhte järel olnud eemal ajavahemiku, mis oli neli korda pikem kui kogu tema esimene töösuhe, oli tööandja poolt kehtestatud katseaja nõue õigustatud.

Kohtupraktikast tulenevalt on väga tihti tõusetunud küsimus uue katseaja siduvusest ja üldiselt on aluseks võetud selle hindamisel asjaolu, millisel määral uued tööülesanded erinevad varasematest ülesannetest. Sellega seoses on Kõrgem Kohus jõudnud täiesti erinevate järeldusteni, ühes otsuses katseaga ei loetud siduvaks ja teises jõuti vastupidisele lõpptulemusele. KKO:1986-II-52<sup>88</sup> asjaolude kohaselt oli töötaja tulnud tagasi mõistliku aja jooksul endise tööandja juurde varasema töösuhtega võrreldes sarnaseid tööülesandeid täitma. Kohtus ei selgunud, et tööandjal oli olemas eriline põhjus katseaga puudutava nõude lisamiseks uude töölepingusse. Seetõttu ei lugenud kohus uues lepingus kehtestatud katseaja nõuet õigustatuks. Lahendis välja toodud erilist põhjust (*erityistä syytä*) seadus ei sätesta, kuid kohus arvestas viidatud asjaolu katseaja eesmärgi tähenduse väljaselgitamiseks uue katseaja kehtestamisel.

Teise, vastupidisele seisukohale jõudnud kohtuotsuse KKO:1995:103<sup>89</sup> asjaolude järgi oli töötaja mingi aja möödudes töösuhte lõppemisest sõlminud tööandja algatusel tehtud ettepanekul uue töölepingu sarnaste tööülesannete täitmiseks. Uue lepingu alusel oli kehtestatud nelja kuu pikkune katseaja nõue, mis loeti kohtu poolt töötajale siduvaks. Lahendusest tulenevalt oli töötaja tööülesanded, võrreldes varasemaga sarnased, kuid kohtu põhjendustest tulenes, et katseaja nõue oli õigustatud põhjusel, kuna uus töö oli varasemast töösuhtest nõudlikum,<sup>90</sup> samuti pidas kohus oluliseks, et töötaja nõustus katseaja kehtestamisega. Kohus jättis arvestamata asjaolu, et töötajal oli vastavate tööülesannete täimiseks pikk töökogemus. Töötaja tööülesanneteks oli varasema ja uue töösuhte alusel kontori juhtimine ja müügitöö. Uue kontori müügipind oli varasemast kontori pinnast suurem ja nii kliendid kui alluvad olid vahetunud. Kõrgem kohus otsustas, et antud asjaoludest lähtuvalt ei olnud põhjust arvata, et tööandja oleks katseajaga kehtestava tingimusega püüdnud kõrvale hoida töölepingu ülesütlemist puudutavatest sätetest<sup>91</sup> ning katseaja nõue oli põhjendatud. Seega kohus teeb ostuse antud juhtumi asjaolusid arvestades ning mingit konkreetset reeglit ei ole võimalik välja tuua.

<sup>88</sup> KKO:1986-II-52, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1986/19860052t> (02.05.10).

<sup>89</sup> KKO:1995:103, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1995/19950103> (02.05.10).

<sup>90</sup> Tiitinen, K.-P., Kröger, T. Työsopimusoikeus. 4.uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008, lk 115.

<sup>91</sup> Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. Työsuhteen päättäminen. 2003, lk 46-51.

Nii nagu töölepingutki, saab sellega seonduvat katseaega kokku leppida nii suuliselt, kirjalikult kui ka e-posti teel.<sup>92</sup> Üldiselt on katseaeg ette nähtud enamasti kõikides töölepingutes. Hädavajalik ei ole asjaolu, et töölepingu kõik tingimused peaksid olema lepingus täpselt välja toodud. Kohtupraktika alusel ei ole katseaja kestust vajalik täpselt kokku leppida, kuna viitest töölepingu seadusest tulenevale katseajale loetakse piisavaks.<sup>93</sup>

Kui tööandja on töölepingu sõlmimisel viidanud töölepingu seadusest tulenevale katseajale, kuid ei ole määranud selle kestust, loetakse töölepingu katseaja pikkuseks seadusest tulenevat maksimaalselt kehtestatud nelja kuud.<sup>94</sup>

Töölepingu osapooled võivad katseaja kestuses vabalt kokku leppida, kui seaduses sätestatud maksimaalset aeg ei ületata.<sup>95</sup> Vaidluse korral peab tööandja katseaja kokkuleppimist tõendama. Suuliselt kokku lepitud tingimus võib viia lõpliku küsimuse lahendamise kohtusse.<sup>96</sup> Sellest tulenevalt on praktikas enamasti katseaeg kokku lepitud kirjalikult. Katseajaga kokkulepitud töösuhet ei saa üles öelda enne, kui töötaja alustab tööandja juures töötamist.<sup>97</sup>

Kui töösuhte alguses on kokku lepitud katseaeg, peab tööandja töötaja kutseoskused kindlaks tegema katseaja jooksul. Tegelikult võib probleemiks saada asjaolu, et tööandja usub töötaja tööülesannete täitmise paranemisele tööga harjumise järel ja ei jõua reageerida seoses töötaja puuduliku kvalifikatsiooniga katseajal. Samuti on võimalik, et ebapiisav kutseoskus ei selgu katseajal, kuna osa tööülesannetest ei olnud vajalik teha katseaja jooksul. Kui tööandja viitab puudulikule kutseoskusele töölepingu ülesütlemisalusena alles peale katseaega, peab tööandja suutma, põhjendada miks antud asjaolu ei ole selgunud varem.<sup>98</sup>

Soome töölepingu seaduse regulatsioon katseaja kohta on üldiselt sarnane Eesti TLS sätestatuga. Suurena erinevusena võib välja tuua asjaolu, et kuidas Soome ja Eesti vana

---

<sup>92</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 1 § 3.

<sup>93</sup> Tiitinen, K.-P., Kröger, T. Työsopimusoikeus. 4. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008, lk 116.

<sup>94</sup> KKO:1990:52, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1990/19900052> (02.05.10).

<sup>95</sup> Tiitinen, K.-P., Kröger, T. Työsopimusoikeus. 4. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008, lk 98.

<sup>96</sup> Engblom, M. Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. WSOYpro 2002, lk 111.

<sup>97</sup> KKO:1992:100, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1992/19920100> (02.05.10).

<sup>98</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 236.

töölepingu seadus andsid valikuvabaduse töölepingu sõlmimisel katseaja kehtestamiseks, siis uues TLS tuleneb katseaeg seadusest.

Katseaja mõiste on määratletud TLS § 6 lg 1, mille alusel on katseaeg ajavahemik, mille jooksul on tööandjal võimalik hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel.

TLS § 86 sätestab ülesütlemise katseajal, reeglipäraseks katseajaks on neli kuud alates töötaja tööle asumise päevast. Tähtajalise töölepingu sõlmimisel kuni kaheksaks kuuks ei või katseaja kestus olla pikem kui pool lepingutähtajast. Seega katseaega ei saa kohaldatakse kogu lepingu tähtaja jooksul ning lühiajaliste lepingute puhul peavad pooled töösuhte sobivuses seisukoha võtma väiksema aja jooksul. Regulatsioon annab võimaluse tööandjal ja töötajal kokku leppida katseaja kohaldamata jätmises või selle lühendamises. Pikema katseaja kehtestamine on tühine algusest peale.<sup>99</sup>

Kui tööandja ja töötaja on otsustanud katseaega lühendada või katseaja ära jätta, tuleb tööandjal sellest töötajat TLS § 6 lõike 1 alusel kirjalikult teavitada, kui seda ei tehta, siis eeldab TLS, et kokkulepet ei sõlmitud ning sellisel juhul rakendub töösuhte seadusest automaatselt tulenev 4-kuuline katseaeg.

Katseaega ei saa kohaldada töötaja suhtes tagasiulatuvalt, see tähendab pärast töösuhte algust. Töölepingu seadusest tulenevalt võib kehtestatud katseaeg olla pikkusega kuni 4 kuud, isegi kui töötaja nõustub katseaja tagasiulatuva kehtestamisega, on see tingimus tühine, kuna tingimuste osas peab olema kokkulepe saavutatud enne tööle asumist.<sup>100</sup>

Erinevalt vanast töölepingu seadusest (§ 33) näeb uus TLS ette seadusjärgse katseaja, mis tähendab, et katseaeg tuleneb seadusest ja selle kohaldamises ei pea pooled eraldi kokku leppima. TLS koostamisel lähtuti levinud praktikast, mille kohaselt sõlmisid pooled töölepinguid, mille üheks tüüptingimuseks on tavapäraselt olnud kokkulepe katseajas. Seadus ei reguleeri olukorda, kas katseaeg pikeneb aja võrra, millal töötajal on õigus

---

<sup>99</sup> Töölepinguseadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn. Ilo 2009, lk 151.

<sup>100</sup> Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilasi nr 2-06-19015 Jomanda Kaubanduse OÜ hagi Kai Koitla vastu töölepingu lõpetamise seaduslikuks tunnistamiseks ja õigus tunnustamiseks mitte maksta hüvitist töölepingu ebaseadusliku lõpetamise eest ning Kai Koitla vastuhagi Jomanda Kaubanduse OÜ vastu saamata jäänud töötasu väljamõistmiseks. Arvutivõrgus: <http://kola.just.ee/> (10.05.10).

keelduda töö tegemisest, näiteks haiguse korral. Katseaja eesmärgiga on kooskõlas, kui katseaeg pikeneb ajavahemiku võrra, mille jooksul ei ole võimalik katseaja eesmärki täita. Olukorras, kus tööandjal puudub võimalus katseajal tulemusi hinnata, on õigustatud katseaja pikenemine.<sup>101</sup> Seega katseaja eesmärgist tulenevalt pikeneb katseaeg ka uue TLS järgi. Autor nõustub vastava seisukohaga, kuna katseajal hinnatakse töötaja sobivust tehtavale tööle.

Lähtudes eeltoodust, on töö autor arvamisel, et uus TLS vähendab kohtuvaidlusi katseaja kohaldamise ja selle kestusega seoses. Autori arvates uues TLS-s sätestatud seadusjärgne katseaeg lihtsustab töösuhte sõlmimist, kuna katseajas ei pea eraldi kokku leppima. Samuti ei teki töölepingu ülesütlemisel vaidlusi katseaja kehtestamisega seoses. Autori arvates on TLS regulatsioon paindlikum ja arusaadavam võrreldes vana töölepingu seadusega.

### 3.2. Töölepingu ülesütlemise põhjused

Töölepingu ülesütlemine katseajal on Soome töölepingu seaduses lihtsustatud ja ei ole seotud asjakohase ja kaaluka põhjuse kriteeriumiga, siiski ei tohi see olla diskrimineeriva iseloomuga või põhineda ebakohastel asjaoludel mis on katseaja eesmärki silmas pidades alusetud.<sup>102</sup>

Seega katseajal töölepingu ülesütlemine on küll lihtsustatud, kuid siiski peab olema ülesütlemiseks asjakohane põhjus.<sup>103</sup> Asjakohaseks põhjuseks töölepingu ülesütlemisel katseaja jooksul on peetud seda, kui töötaja haigus vähendab töötaja töövõimet vastavate tööülesannete täitmiseks.<sup>104</sup> Ebasjakohase põhjusega on tegemist, kui tööleping öeldakse üles näiteks töötaja raseduse<sup>105</sup> või töötaja terviseseisundiga seotud põhjuseta kahtlustuste alusel.<sup>106</sup> Ülesütlemise põhjused peavad olema seotud töötaja isikuga. Asjakohase ja ebasjakohase põhjuse väljaselgitamise kohta on väga palju kohtulahendeid, selle alusel on asjakohaseks põhjuseks peetud ka töötulemuste puudulikkust, samuti tööga sobimatust.

---

<sup>101</sup> Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_kasiraamat.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat.pdf). (5.04.2010)

<sup>102</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 1 § 4.

<sup>103</sup> KKO:2009:29, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090029> (02.05.10).

<sup>104</sup> Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. Työsuhteen päättäminen. 200, lk 51-53.

<sup>105</sup> KKO:1992:7, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1992/19920007> (02.05.10).

<sup>106</sup> KKO:1980-II-110, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1980/19800110t> (02.05.10).

Praktikas seisneb tavaliselt küsimus selles, et töötaja töötulemus temast sõltumata põhjustest ei vasta tööandja ootustele. Kui puudulikud töötulemused ei ole seotud töötajast tulenevatest põhjustest, siis ülesütlemiseks alust puudub. Samuti on võimalik, et töötaja töötulemused vastavad tööandja seatud nõuetele, kuid töötaja isikusse puutuvaid asjaolusid võib arvata asjakohaseks töölepingu ülesütlemise põhjuseks, kuid tööandja peab arvestama asjaoluga, et antud juhul on väga suur oht, et vastav ülesütlemine tunnistatakse ebaasjakohaseks.

Kui töösuhte alguses on kokku lepitud katseaeg, peab tööandja töötaja kutseoskused kindlaks tegema katseaja jooksul. Tegelikult võib probleemiks saada asjaolu, et tööandja usub töötaja tööülesannete täitmise paranemisele tööga harjumise järel ja ei jõua reageerida seoses töötaja puuduliku kvalifikatsiooniga katseajal. Samuti on võimalik, et ebapiisav kutseoskus ei selgu katseajal, kuna osa tööülesannetest ei olnud vajalik teha katseaja jooksul. Kui tööandja viitab puudulikule kutseoskusele töölepingu ülesütlemisalusena alles peale katseaega, peab tööandja suutma, põhjendada miks antud asjaolu ei ole selgunud varem.<sup>107</sup>

Nii nagu Soome töölepingu seaduses, on ka Eesti TLS-s katseajal töösuhte ülesütlemine lihtsustatud. Samuti ei ole ülesütlemiseks katseajal oluline mõjuva põhjuse olemasolu.<sup>108</sup>

Eelpooltoodu ei tähenda, et katseajal saaks töölepingu üles öelda ilma põhjuseta. TLS § 86 lg 4 keelab tööandjal töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga. Katseaja eesmärgiks on teha kindlaks, kas töötaja sobib kokkulepitud tingimustel tööd tegema või mitte. Katseaja tulemusi hindab küll tööandja, kuid vaidluse korral peab tööandja olema võimeline välja tooma asjaolu, mis tingisid töölepingu lõpetamise katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu. Tööandja hinnang katseaja tulemuste kohta peab rajanema objektiivsetel näitajatel ning tööandja peab tõendama, milles seisnesid puudused töös.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 236.

<sup>108</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629) (14.05.2009)

<sup>109</sup> Riigikohtu tsiviilasi nr 3-2-1-20-00 Vändra Tarbijate Ühistu kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 28.10.1999 otsusele Vändra Tarbijate Ühistu hagi Kai Toodu vastu töölepingu lõpetamise seaduslikuks tunnistamiseks. - RT- III 2000, 10, 14.

Katseaja jooksul tööandja annab hinnangu töötaja sobivusele ning töötajal on võimalik hinnata oma võimeid ja valmisolekut konkreetsetel töökohal töötamiseks. Vastava töö tegemiseks kehtestatud nõuded peavad olema töötajale töölepingu sõlmimisel teatavaks tehtud.<sup>110</sup> Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilasja 2-06-570 asjaolude kohaselt töötaja ja tööandja vahel sõlmitud töölepingus olid tööülesanded ja töö sisu ära toodud lepingu lisana olevas ametijuhendis. Tööandja lõpetas töölepingu katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu, tööandja väitel seisnes töötaja mittesobivus tema ebapiisavas väljendusoskuses. Kohus leidis asjaolude põhjal, et kuna töötaja ei ole ametijuhendit näinud, siis ei ole võimalik kindlaks teha, millised töötaja tööülesanded olid. Tööandja ei ole töötajale tema töökohustusi piisavalt selgitanud, samuti ei ole tööandja suutnud tõendada katseaja mitteläbimist, sellest tulenevalt puudusid asjaolud töölepingu lõpetamiseks katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu.

Arvatavasti ei vähene kohtuvaidlused seoses katseaja tulemuste hindamisega seoses, kuna töötaja ja tööandja hindavad asjaolusid erinevalt. Uus TLS sisuliselt ei muuda töölepingu ülesütlemist katseajal. Töölepingu ülesütlemine katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu peab olema katseaja eesmärgiga kooskõlas, mis tähendab, et tööandja peab töölepingu ülesütlemisel suutma põhjendada, miks töötaja ei sobi katseajal tehtud töö tulemuste põhjal kokkulepitud tööd tegema.

---

<sup>110</sup> Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilasi nr. 2-06-570 Andrei Ševljakovi hagi OÜ Refonda vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ja hüvitisetaamiseks. Arvutivõrgus: <http://kola.just.ee/> (10.05.10).

## 4. TÖÖLEPINGU ÜLESÜTLEMISE KORD

### 4.1. Ülesütlemise piirangud

Rahvusvahelise tööõiguse põhimõtted üldjuhul ei keela töölepingu ülesütlemist teatud asjaolude esinemise ajal, vaid näevad ette töölepingu ülesütlemise keelu teatud põhjustel.

Euroopa Sotsiaalharta artikli 8.2 kohaselt on keelatud öelda üles tööleping raseda ja äsjasünnitanuga, kui töötaja on oma seisundist tööandjat teavitanud. Raseda ja äsjasünnitanu kõrgendatud kaitse kohustus tuleneb ka Nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ (19. oktoober 1992)<sup>111</sup> rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta artiklist 10, mille kohaselt liikmesriigid peavad keelama nimetatud töötajate töösuhte lõpetamise raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel.

Euroopa Sotsiaalharta artikli 24 kohta antud selgituste kohaselt<sup>112</sup> ei tohi tööandja öelda üles töölepingut muuhulgas, kui töötaja puudub ajutiselt töölt haigestumise või vigastuse tõttu, vanemapuhkuse, perekondlike kohustuste täitmise ja raseduse ning töötajate esindamise tõttu. Perekondlike kohustuste täitmise alla kuuluvad nii töötajad, kellel on vaja hooldada oma vanemaid, kui ka väikelapsi kasvatavad vanemad.

Erinevate riikide regulatsioonide alusel võib täheldada, et väikelapsevanemaid kaitstakse siis, kui nad kasutavad vanemapuhkust või lapsehoolduspuhkust.<sup>113</sup> Sellel ajal on võimalik töötajaga töösuhe üles öelda üksnes siis, kui tööandja lõpetab oma tegevuse või töötaja on oluliselt rikkunud töökohustust. Tööl käivat lapsevanemat ei kaitsta sellises ulatuses, nagu seda tehakse raseda ja rasedus-, sünnituspuhkuse õigust omava töötajaga.<sup>114</sup>

<sup>111</sup> Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ, 19. oktoober 1992, "Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta" - EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1-8.

<sup>112</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta, Strasbourg, 3. mai 1996.- RT II, 04.07.2000, 15, 93.

<sup>113</sup> Blanpain, R. European Labour Law. Eleventh revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008, lk 567.

<sup>114</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629) (14.05.2009).

Soome töölepingu seaduse alusel on tööandjal õigus vabastada töötaja töölt ainult asjakohasel ja kaalukal põhjusel. Seaduses (*työsopimuslaki 7 luku § 2 p 1*) on ära toodud loetelu asjaoludest, mida ei saa pidada asjakohaseks ja kaalukaks ülesütlemise põhjuseks. Nii ei saa tööandja töölepingu seaduse kohaselt töösuhet üles öelda töötaja haiguse, vigastuse või õnnetuse korral, välja arvatud, kui nende tagajärjel on töötaja töövõime vähenenud olulisel määral ja nii pikaajaliselt, et tööandjalt ei ole mõistlik eeldada lepingulise suhte jätkamist, samuti töötaja poliitilised, usulised jms veendumused, osalemine ühiskondlikus elus või töötajate aktsioonides.<sup>115</sup>

Kuigi Soome töölepingu seadus annab loetelu asjaoludest, mis töösuhete lõpetamisel ei saa aluseks olla, võib mõnikord seaduse tõlgendamisel esineda probleeme, näiteks võivad töötaja arvamused või veendumused mõnes olukorras raskendada töö tegemist ning selle kaudu saada töölepingu ülesütlemise põhjuseks.<sup>116</sup> Kohtupraktika alusel teatud tõekspidamisi eeldatavates töödes nendega vastuolus oleva töötaja veendumused võivad siiski töötaja seisukohalt sõltuvalt moodustada ülesütlemisaluse.<sup>117</sup>

Soomes ei keela töölepingu seadus küll otsesõnu ühelgi ajavahemikul töötajaga töösuhet lõpetada, kuid keelab selle põhjusel, et töötaja on rase või kasutab oma õigust seadusega lubatud perekonnapuhkusele (*perhevapaa*). Kui tööandja siiski ütleb sellise töötaja töölepingu üles, on tema kohustus tõendada, et selle põhjuseks on mingi muu asjaolu.<sup>118</sup> Kui tööandja lõpetab töösuhete rasedaga või töötajaga, kes kasutab vanemapuhkust, loetakse, et tööleping on lõpetatud just nendel alustel, kui tööandja ei tõenda vastupidist. Seega rakendub tööandjale siin pööratud tõendamiskohustus.<sup>119</sup>

Tulenevalt rahvusvahelistest regulatsioonidest on Eesti TLS-s sätestatud, et väikelapsevanemaid kaitstakse siis, kui nad kasutavad vanemapuhkust või lapsehoolduspuhkust. Varemkehtinud seaduse § 91 alusel oli tööandja algatusel töölepingu lõpetamine keelatud, kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu, puhkusel, osales seaduslikus

---

<sup>115</sup> Suviranta, A.J., *Labour Law in Finland*. Third Edition. Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2000, p 107.

<sup>116</sup> Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. *Työoikeus*. 2. uudistettu painos. WSOY Lakitieto. Juva 2006, lk 590-591.

<sup>117</sup> KKO 1997- I-112, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1997/19970112> (02.05.10)

<sup>118</sup> Luhanen, R. (toimittaja). *Työsopimuslaki perusteluineen*. Edita Oy. Helsinki 2001, lk 91.

<sup>119</sup> Suviranta, A.J., *Employment, family, and the law in Finland*. *Corporate Labour Law & Policy Journal*, vol. 27:147 2006, p.448.

streigis või täitis riigi või kohaliku omavalitsuse ülesandeid. Oluline oli töölepingu lõpetamise päev ja kui esinesid antud asjaolud, siis lükkus töölepingu lõpetamise päev edasi.

Erinevalt varem kehtinud regulatsioonist ei ole eelnimetatud asjaolude esinemisel töölepingu ülesütlemine piiratud uue töölepingu seaduse alusel. Töölepingu lõpetamise keeld antud asjaolude esinemisel ei taganud töötajale sisulist kaitset töölepingu lõpetamise vastu. Tegemist oli formaalse kaitsega, kuna säte ei keelanud töölepingu lõpetamist ja sellest etteteatamist, mistõttu lükkus edasi üksnes töölepingu lõppemise aeg. Praktikas lõpetataksegi sellisel juhul tööleping koheselt pärast loetletud asjaolude äralangemist. Uue regulatsiooni eesmärgiks oli üksnes kõrvaldada vaidlustamist takistavad tegurid.<sup>120</sup>

Uus seadus sätestab uue regulatsiooni töölepingu ülesütlemise korra suhtes. Töölepingu lõppemise kuupäev ei oma enam tähtsust, vaid oluline on ülesütlemiseavalduse töötajale kätte andmine. Kehtiva TsÜS-i § 69 kohaselt on ülesütlemise avaldus tahteavalduse tegemine, mis muutub kehtivaks kättesaamisega. Tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on saajale isiklikult teatavaks tehtud. Eemalviibijale tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ja tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda. Seega võib tööandja töölepingu üles öelda ükskõik mis ajal, sest töölepingu vaidlustamise tähtaeg algab sellest hetkest, kui töötajal on tekkinud võimalus ülesütlemisavaldusega tutvuda. Seoses muutunud regulatsiooniga on kadunud varem kehtinud formaalsed piirangud.

Erinevalt vanast töölepingu seadusest ei ole uues TLS-s loetelu asjaoludest, mille puhul ei olnud lubatud töölepingut üles öelda, valitud teine tee: tööandjal ei ole keelatud töölepingut üles öelda mitte teatud asjaolude olemasolul, vaid selliste asjaolude tõttu.<sup>121</sup>

Uue TLS § 92 sätestab ülesütlemise üldised piirangud, tegemist sättega, mis nimetab, millised töötajast tulenevad põhjused ei kvalifitseeru erakorralisel ülesütlemisel mõjuva põhjusena.

---

<sup>120</sup> Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_kasiraamat.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat.pdf). (5.04.2010)

<sup>121</sup> Töösuhete käsiraamat. Lepik & Luhaäär. Äripäeva käsiraamat, 2009, p 9.1.3 lk 1.

TLS § 92 lg 1 keelab tööandjal öelda tööleping üles järgmistel põhjustel:

- töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust;
- töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi;
- töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu;
- töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;
- täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;
- töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.

Töötajate esindajat, rasedat ning isikut, kes kasvatab kuni kolmeaastast last, peetakse töötajate grupiks, kes vajavad täiendavat kaitset. Tagamaks nõrgemate töötajagruppide kaitset, on TLS täiendava kaitse meetmena ette näinud pööratud tõendamiskohustuse vaidluste lahendamisel. Teisiti öeldes, tööandjal on nimetatud gruppi kuuluva töötajaga töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel alati kohustus tõendada, et töölepingut ei öeldud üles seaduses loetletud põhjusel, vaid muul seaduses lubatud alusel. Pööratud tõendamiskohustus on ka Soome tööõiguse regulatsioonis ning võetud üle ka uude TLS-si. Autori arvates on see muudatus oluline kaitse meede, kuna töölepingu ülesütlemisel on töötajal keerulisem, võrreldes tööandjaga, tõendada ülesütlemise asjaolusid.

Raseda või väikelast kasvatava isiku ning tööandja esindaja erikaitseks töösuhte lõpetamisel on TLS §-des 93 ja 94 sätestatud ülesütlemise erisused. TLS § 93 tagab raseda ja väikelast kasvatava isiku suurema kaitse seeläbi, et tööandjal ei ole võimalik nende isikutega töölepingut lõpetada, välja arvatud, kui koondamise põhjuseks on tööandja tegevuse lõppemine või tööandja pankrot juhul, kui pankroti käigus tööandja tegevus otsustatakse lõpetada.

Erisusena varem kehtinud õigusest peab uus regulatsioon oluliseks tagada kaitse töötajale, kes kasutab lapsehoolduspuhkust. Kaitse tekkimisel ei piisa enam üksnes asjaolust, et töötaja kasvatab alla kolmeaastast last. Lapsehoolduspuhkust on vanemal õigus kasutada igal ajal ja seda kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.<sup>122</sup>

---

<sup>122</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629) (14.05.2009).

Seega antud sätte alusel ei ole keelatud koondada töötajat, kes küll kasvatab alla kolme aastast last, kuid ei viibi lapsehoolduspuhkusel või lapsendaja puhkusel. Varem kehtinud regulatsiooni kohaselt oli keelatud raseda ja alla kolmeaastast last kasvatavate töötajate töölepingut lõpetada koondamise, mittevastavuse ja pikaajalise töövõimetuse tõttu. Nimetatud töötajaga oli võimalik töösuhe lõpetada üksnes tööinspektori nõusolekul ning seda tööandja likvideerimisel ja pankroti korral, samuti töötaja süütegude korral. Erinevalt vanast seadusest on uues regulatsioonis kaotatud nõue, mille järgi tuli raseda või alla kolmeaastast last kasvatava töötaja töölepingu lõpetamine kooskõlastada tööinspektoriga. Seega ei kontrolli töölepingu ülesütleamise õiguspärasust enam töösuhtevälised isikud, vaid tööandja peab ise jälgima, et töölepingu ülesütlemiseks on olemas seaduslik põhjendus ning seda võimalik tõendada.

Autor leiab, et vastava nõude kaotamine uues TLS-s on mõitlik, kuna tööinspektoril puudus seaduse kohaselt pädevus hinnata ülesütleamise põhjuseid, mistõttu nõusoleku andmise kohustus ei taganud töötajale tõhusat sisulist kaitset ülesütleamise eest. Samas võib antud asjaolu olla direktiiv 92/85/EMÜ alusel vaieldav, kuna artikli 10 kohaselt liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata töötajate vallandamine nende raseduse algusest kuni sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erandjuhul, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja / või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku. Direktiivist otseselt ei tulene kohustust, sest sätestatud on võimaluse korral vastava ametiasutuse nõusoleku saamist. Autori arvates näitab ka asjaolu, et enamikes Euroopa riikide tööõiguse regulatsioonides vastav nõue puudub, vaid Saksamaal ja Austrias on pädeva ametiasutuse nõusolek kohustuslik.<sup>123</sup>

Samuti ei saa tööandja toetuda töölepingu ülesütleamise põhjusena raseda või naise, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, töövõime vähenemisele. Selle regulatsiooni eesmärgiks on aktsepteerida lapse kandmisest ja lapse esimestel kuudel kasvatamisest tulenevat lisakoormust, mis võib väljenduda ema tervises seisundi halvenemises ning mõjutada seeläbi ka töötaja töövõimet. Naistöötaja rasedus-sünnituspuhkuse õigus tekib 70

---

<sup>123</sup> Termination of Employment Relationships. Legal Situation in the Member States of the European Union. European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2. Manuscript completed in April 2006. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>, lk 125-126 (24.05.10).

kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituskuupäeva.<sup>124</sup> Igal juhul lõppeb töötaja õigus rasedus- ja sünnituspuhkuse saamiseks hiljemalt 110 kalendripäeva möödumisel meditsiinitöötajate määratud tõenäolisest sünnituskuupäevast. Seega hiljemalt 110 päeva möödumisel sünnituse eeldatavast ajast lõppeb tööandja keeld töölepingu töövõime vähenemise tõttu üles öelda.

Keeld töölepingu töövõime vähenemise tõttu üles öelda kehtib nii töötaja töövõime vähenemisel tervises seisundi kui ka tööoskuse tõttu. Vastav regulatsioon on sarnane varem kehtinud regulatsiooniga, mis keelas samuti tööandja algatusel lõpetada töölepingut töötaja mittevastavusel tööle halvenenud tööoskuse või tervise tõttu.

Uue TLS-i kohaselt kehtivad tööandjale koondamise või töötaja töövõime vähenemise tõttu töölepingu ülesütlemise piirangud ainult juhul, kui töötaja on tööandjat oma rasedusest enne töölepingu ülesütlemist teavitanud või teeb töötaja seda 14 kalendripäeva jooksul pärast ülesütlumise teate kättesaamist.<sup>125</sup>

Vastav nõue lähtub sellest, et tööandja ei pruugi olla teadlik töötaja rasedusest ning kui töötaja teavitab tööandjat neist asjaoludest alles pärast ülesütlumisavalduse kättesaamist, peab tööandjal olema võimalus oma tahteavaldusest loobuda ja käituda seaduse kohaselt. Kuid tööandja nõudmisel on töötaja kohustatud esitama rasedust kinnitava arstitõendi.

Tööandjal on õigus töötajate esindaja töölepingu üles öelda mis tahes seaduslikul alusel, kindlasti ei või selleks olla töötajate esindamise fakt. Kui tööandja on töötajate esindaja töölepingu üles öelnud kas esindaja volituse kehtivusajal või aasta jooksul pärast volituste lõppu, peab tööandja arvestama suurema tõendamiskoormusega, kuna TLS § 92 lg 3 kohaselt eeldatakse sellisel juhul, et ülesütlemise põhjus oli töötajate esindamine. Vaidluse korral peab tööandja tõendama, et tal oli seaduslik alus töötajate esindaja töölepingu ülesütlemiseks kas töötaja isikust või käitumisest tuleneval põhjusel või koondamise tõttu.

TLS § 94 sätestab töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisusena põhimõtte, mille alusel peab tööandja enne töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemist küsima arvamust töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult. Arvamus tuleb esitada tööandjale 10 tööpäeva jooksul pärast selle küsimist. Arvamus pole tööandja jaoks siduv, kuid selle

---

<sup>124</sup> TLS § 59 ja Ravikindlustuse seadus, 19. juuni 2002. a. - RT I 2002, 62, 377; 2010, 15, 77.

<sup>125</sup> TLS § 93 lg 3.

mittearvestamist peab tööandja põhjendama. Autori arvates annab töötajate või ametiühingu arvamus töötajate esindajale parema võimaluse oma ülesütlemist töövaidlusorganismis vaidlustada.

Vana töölepinguseaduse kohaselt tuli enamikul juhtudel töötajate esindaja töölepingu lõpetamine kooskõlastada tööinspektoriga ning sellisel juhul oli töölepingu lõpetamine inspektori nõusolekuta ebaseaduslik. Uues TLS-s on kaotatud nõue taotleda töötajate esindaja töölepingu ülesütlemiseks tööinspektorilt nõusolekut, kuid seda kompenseerib kohustus tööandjat enne töölepingu ülesütlemist küsima arvamust töötajatelt või ametiühingult, kes olid selle isiku töötajaid esindama valinud. Arvamuse küsimise kohustus oli ka vanas regulatsioonis, kuid selle alusel küsis arvamuse tööinspektor enne nõusoleku andmist lepingu lõpetamiseks.<sup>126</sup> Uue TLS-i järgi peaks tööandja küsima arvamust enne ülesütlemisteate esitamist töötajate esindajale.

Autori arvates muudatus, et uues TLS ei ole töölepingu ülesütlemine piiratud tulenevalt sellest, kas töötaja on puhkusel, ajutiselt töövõimetu, osaleb seaduslikus streigis või täidab riigi ja kohaliku omavalitsuse ülesandeid, on õigustatud. Kuna töölepingu lõpetamise keeld vanas töölepingu seaduses oli seotud ainult selle ajavahemikuga, millal tööleping oli nimetatud asjaoludel peatunud, siis ei taganud see töötajatele sisulist kaitset töölepingu lõpetamise vastu.

Kuid autor ei poolda uues regulatsioonis kehtestatud põhimõtet, et tööl käivat väikelapsevanemat ei kaitsta sellises ulatuses, nagu seda tehakse raseda ja rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omava töötajaga. Antud asjaolu soodustab lapsehoolduspuhkuse sagedasi põhjendamatuid katkestamisi ja uuesti sellele puhkusele minekuid. Autori arvates on uues TLS-s võrreldes vana töölepingu seadusega, oluliseks turvalisuse suurendamise meetmeks regulatsioon, et alla 3-aastast last kasvatava isiku või töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemisel pööratud tõendamiskohustus. Tõendamiskoormus on pööratud töölepingu ülesütlemisel tööandja kahjuks, kes peab tõendama, et tööleping ei öeldud üles viidatud alusel, vaid muul seaduses lubatud alusel.

---

<sup>126</sup> Riigikohtu tsiviilasi nr. III-2/1-14/95 Kolmanda isiku V. J.-i esindaja vandeadvokaat Mall Saare kassatsioonkaebuse alusel Tartu Ringkonnakohtu 16. detsembri 1994. a. otsuse Ü. R.-i hagi Pikakannu Põhikooli vastu tööle ennistamiseks ja töölt sunnitud puudumise aja eest töötasu nõudmiseks. - RTIII, 29.03.1995, 3, 37.

## 4.2. Hoiatus

Üldjuhul on erinevate riikide tööseaduses nõutav eelnev hoiatamine enne töölepingu ülesütlemist, millega antakse töötajale mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks. Hoiatus on tööandjapoolne arvamus töötajale sellest, et töötaja on täitmata jätnud või rikkunud töökohustusi ning hoiatus annab teada, kuidas tööandja suhtub vastavasse rikkumisse.<sup>127</sup>

Hoiatuse eesmärkideks on: edatada töötajale informatsiooni, et ta ei ole käitunud lepingu olemusele ja tingimustele vastavalt, teavitada töötajat sellest, et tööandja vastavat käitumist heaks ei kiida, ning anda töötajale võimalus oma käitumist muuta enne lõplikku ülesütleamise otsuse tegemist ning anda tõendeid võimalikuks töölepingu ülesütleamise menetluseks.

Üldiselt ei ole aksepteeritud käitumine, et tööandja teeb töötajale hoiatuse ja samas otsustab kohe töösuhte lõpetada. Hoiatus eeldab, et antakse võimalus selleks, et töötaja oma käitumist muudaks.

Soome Töökohtu (*Työtuomioistuin*) praktikas on juhtum, kus töötajat oli alles ülesütleamise võimalusest hoiatatud ja kohe selle järgnes töölepingu lõpetamine. Menetlus tunnistati ülesütlelemiskaitset reguleeriva lepingu (*irtisanomissuojasopimus*) vastaseks.<sup>128</sup> Vastava juhtumi puhul saab kahtlemata tugineda ka TLS § 88 lg 3, kuna hoiatuse tegemine enne ülesütlemist on seadusest tulenev tööandja kohustus.

Soome tööõiguses ei ole hoiatusele kehtestatud vorminõudeid, tööandja võib teha hoiatuse nii kirjalikult kui suuliselt. Oluline on, et tööandja hiljem suudab tõendada hoiatuse tegemist töötajale. Seetõttu on üldiselt parem anda hoiatus alati kirjalikult.<sup>129</sup> Hoiatuses tuleb välja tuua asjaolud, mille pärast see on tehtud, et töötaja saaks selle info alusel parandada käitumist. Hoiatuse põhjuseks võivad olla näiteks töölt puudumine, tööülesannete puudulik täitmine või ebasobiv käitumine. Hoiatusest peab tulenema, et rikkumise kordumise ja jätkumise tagajärjel võib järgneda töölepingu ülesütlemine.

---

<sup>127</sup> Koskinen, S. Vellollisuus antaa varoitus työ sopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Edita Publishing OY 2004, lk 4.

<sup>128</sup> TT 2007-96, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070096> (02.05.10).

<sup>129</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Uusi työ sopimuslaki. Porvoo 2001, lk 206.

Hoiatuseks ei piisa väga üldistest ütlemissalustest, näiteks tööülesanded ei sujunud soovitud viisil või et töösooritus tuleb parandada jne.<sup>130</sup>

Töölepingu seadus ei näe ette, mitu hoiatust peab tööandja enne töölepingu ülesütlemist töötajale tegema. Põhimõte on, et kui nn hoiatuslängend on ületatud, piisab ühest hoiatusest. Kergematel juhtumitel võib sellele eelneda kaks või rohkem hoiatust. Kui antakse mitu hoiatust, siis tuleks anda viimane hoiatus, mille alusel oleks töötajale selge, et sarnase töökohustuse rikkumisele järgneb töösuhte lõpetamine.<sup>131</sup>

Samuti puudub töölepingu seaduses hoiatuse määramise ja kehtivuse kohta regulatsioon, kuna seaduse seletuskirja kohaselt töötajale antavat hoiatust puudutav säte on mõeldud üldkriteeriumina, mille alusel on vajalik igat konkreetset juhtumit eraldi hinnata. Hoiatuse kehtivuse aega võib mõjutada ka hoiatust põhjustanud töökohustuse tegematajätmise või rikkumise kaalukus. Tööandja peab andma hoiatuse mõistliku tähtaja jooksul rikkumisest teadasaamisel. Kohtupraktikast tulenevalt loetakse selleks umbes ühte kuud. Kui töötajale on töökohustuste rikkumise või tegematajätmise eest antud hoiatus sama või sarnase rikkumise või tegemata jätmise eest, siis võib tööandja viidata varem tehtud hoiatusele. Seda aga eeldusel, et hoiatusest või hoiatuse andmisest ei oleks kulunud nii pikk aeg, et see on kaotanud juba oma tähenduse.<sup>132</sup>

Hoiatuse andmine tähendab üldiselt seda, et tööandja loobub ülesütlemise õigusest antud rikkumise või tegemata jätmise alusel.

Töökohtu TT 2000-44<sup>133</sup> otsuse alusel loetakse hoiatuse kehtivuse ajaks aastat. Kuna järgmise hoiatuse sai töötaja antud kaasuses alles kaks aastat hiljem, ei saanud tööandja enam töölepingu ülesütlemisalusena viidata varasemale hoiatusele. Kuid samas on Töökohus oma otsuses TT 2002-53<sup>134</sup> jõudnud järeldusele, et mõningatel juhtudel on lubatud viidata üle aasta vanale hoiatusele, kõik sõltub konkreetsest olukorrast, samuti

---

<sup>130</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 225-227.

<sup>131</sup> Saarinen, M. Työsuhdeasioiden käsikirja. 5. uudistettu painos. Edita Publishing Oy Jyväskylä 2003, lk 98.

<sup>132</sup> Kahri, T., Kairinen, M., Hietala, H., Kaivanto, K. Työsopimuslaki käytännössä. 3. uudistettu painos. Talentum Media OY. Helsinki 2006, lk 283.

<sup>133</sup> TT 2000-44, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2000/20000044> (02.05.10).

<sup>134</sup> TT 2002-53, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2002/20020053> (02.05.10).

sõltub see töötaja rikkumise või tegematajätmise tõsidusest. Tähelepanu tuleb kindlasti pöörata hoiatuste põhjustele.

Seega kõik sõltub konkreetsest olukorrast ja igat üksikjuhtumit hinnatakse eraldi. Soome töölepingu seaduse alusel, ei pea eelnevat hoiatust tegema, kui töötaja rikkumine on nii kaalukas, et tööandjalt oleks ebamõistlik oodata töösuhte jätkamist.<sup>135</sup> Seega ei ole hoiatuse andmise kohustus absoluutne.<sup>136</sup>

Antud asjaolu võib käsitleda ka nii, et kui töötaja rikkumine on nii kaalukas, siis ta peab aru saama, et sellele järgneb töölepingu ülesütlemine ning hoiatuse andmine ei ole sellisel juhul üldiselt vajalik.<sup>137</sup> Mis tahes töötaja käitumine võib põhimõtteliselt olla selline, mille puhul tööandjalt ei saa mõistlikult nõuda lepingu jätkamist, olenemata sellest, kas menetlusosaline ise sai aru menetluse süüdistusest.<sup>138</sup>

Valitsuse eelnõu seletuskirja kohaselt erandit kohustusest anda hoiatus vaadeldakse sellel alusel, et asjasse puutuv töötaja oleks pidanud ise aru saama menetluse süüdistusest selle tõsidust silmas pidades.<sup>139</sup> See võib tähendada seda, et näiteks juhtival kohal oleval isikul tuleb tavalisest töötegijast selgemalt ka ise mõista menetluse süüdistusest. Juhtival kohal olev tööandja esindaja näiteks tavaliselt annab alluvatele hoiatuse, mis samuti eeldab tema arusaamist (eri) menetluse lubamiseks.<sup>140</sup> Üldiselt tähendab hoiatuse andmine seda, et teatud eeldused töölepingu jätkamiseks on olemas.<sup>141</sup>

Eelpooltoodu põhjal võib öelda, et Soome töölepingu seaduse sätte sõnastus, et eelnevat hoiatust ei pea tegema, kui töötaja rikkumine on nii kaalukas, et tööandjalt oleks ebamõistlik oodata töösuhte jätkamist, on väga üldine. Õiguslase kirjanduse põhjal peetakse probleemiks ülesütlemisolukorras asjaolu, et töösuhtest tulenevaid kohustusi saab

---

<sup>135</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 7 § 2.

<sup>136</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 226.

<sup>137</sup> Saarinen, M. Työsuhdeasioiden käsikirja. 5. uudistettu painos. Edita Publishing Oy Jyväskylä 2003, lk 990.

<sup>138</sup> Koskinen, S. Vellollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Edita Publishing OY 2004, lk 4.

<sup>139</sup> Seletuskiri töölepinguseaduse eelnõu juurde (Soome) HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157> (02.04.10).

<sup>140</sup> Koskinen, S. Vellollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Edita Publishing OY 2004, lk 4.

<sup>141</sup> Kahri, T., Kairinen, M., Hietala, H., Kaivanto, K. Työsopimuslaki käytännössä. 3. uudistettu painos. Talentum Media OY. Helsinki 2006, lk 282.

tegemata jätta või rikkuda mitmel viisil, kuid sätte sõnastusest tuleneb selgelt, et see on sätestatud tökohustuste rikkumist silmas pidades. Sellega seoses võib olla töötajad, kelle puhul on raske seda sätet rakendada (näiteks usaldamatus). Sellest tulenevalt on tööandjal vajalik säilitada olukord, et rikkumisest arusaamine oleks võimalik.<sup>142</sup>

Sarnaselt Soome tööõiguse regulatsioonidega, on hoiatust reguleeritud ka Eesti töölepingu seaduses. TLS § 88 lg 3 alusel võib tööandja töölepingu töötaja kohustuste rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus.

Tööõiguse ülesütlemisekaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena juhul, kui töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Lähtudes eeltoodust ning tuginedes lojaalsuspõhimõttele peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärased.<sup>143</sup>

VÕS § 196 lg 2 ette nähtud mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks teenib töölepingu seaduses hoiatus andmise eesmärki. VÕS kohaselt tuleb lepingu ülesütlemiseks lepingulise kohustuse rikkumise tõttu anda esmalt mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks, mille tulemusteta möödumisel tekib ülesütlemiseks õigustatud isikul õigus leping lõpetada.

Rikkumise esinemisel tuleb tööandjal töötaja tähelepanu sellele juhtida ning anda talle võimalus oma käitumist muuta. Kui töötajal puudub tagasiside oma tööülesannete täitmisega seoses, ei pruugi ta teadlik olla puudulikkust tööoskusest ega oska arvestada, et tema käitumisel nii tõsised tagajärjed võivad olla. Hoiatus annab töötajale vajalikku informatsiooni olukorra parandamiseks.

Erinevalt vanast töölepingu seadusest paneb uus TLS tööandjale kohustuse töötajat eelnevalt hoiatada ka töövõime vähenemise korral. Kuid hoiatuse tegemine enne töölepingu ülesütlemist sõltub vastavast olukorrast. Hoiatuse tegemine ei paranda töötaja töövõimet, kui ta töövõime on vähenenud tervises seisundi tõttu.

---

<sup>142</sup> Koskinen, S. Vellollisuus antaa varoitus työ sopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Edita Publishing OY 2004, lk 7.

<sup>143</sup> Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_kasiraamat.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat.pdf). (5.04.2010).

Uues töölepingu seaduses on loobutud tööandjale distsiplinaarkaristuse määramise õiguse andmisest. Tööandjale on töötaja mõjutamiseks jäänud hoiatamine töökohustuste rikkumisel ja töölepingu erakorraline ülesütlemine. Tartu Ülikooli emeriitprofessor Heino Siiguri arvates ei muuda karistuse asendamine hoiatusega sisuliselt midagi.<sup>144</sup> Töö autor antud arvamusega ei nõustu. Autori arvates TLS § 88 lõikes 3 sätestatud hoiatus ei ole võrdsustatav seni kehtinud töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse<sup>145</sup> §-s 3 nimetatud töötajale määratavate distsiplinaarkaristustega. Distsiplinaarkaristusel olid kindlad seadusest tulenevad vormistamise, kehtivuse ja vaidlustamise nõuded. Kui töötaja ei vaidlustanud distsiplinaarkaristust õigeaegselt, puudus tal hiljem võimalus tugineda karistuse ebaseaduslikkusele. Kui vanas töölepingu seaduses oli distsiplinaarkaristuse sisu pigem üle reguleeritud, siis uues töölepingu seaduses on hoiatuses nõutavad andmed väga vähe reguleeritud.

Hoiatus on üks võimalusi, kuidas tööandja oma ettevõttes tööd korraldab ning töötaja tööalasele käitumisele ja töökohustuste rikkumisele reageerib. Töötajal on võimalik hoiatuse saamisel esitada tööandjale oma vastuväited, sealhulgas ka kirjalikult, ja hilisema vaidluse tekkimisel neid korrata. TLS ei näe ette hoiatuse vaidlustamist. Autori arvates toimub hoiatuse vaidlustamine töösuhte lõppemisel, sest TLS kohaselt omab hoiatus sisulist tähendust töölepingu ülesütlemise ja selle tühisuse hindamisel. Kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajast tuleneval põhjusel ning toob töölepingu ülesütlemise mõjuva põhjuse tõendamisel välja varasemalt tehtud hoiatused ja nende tagajärjed, peab töövaidlusorgan hindama igal konkreetsel juhul, kas töölepingu ülesütlemine on olnud seaduslik. Seaduslikkuse hindamisel lähtub töövaidlusorgan tehtud hoiatuste sisust ja nende tagajärgedest ning töötaja selgitustest hoiatuste saamisel.<sup>146</sup>

Uues TLS-s ei ole sätestatud konkreetset tähtaega, millise aja jooksul vastavast asjaolust teadasaamisel on tööandjal õigus teha töötajale hoiatus. Regulatsioon põhineb mõistliku tähtaja andmises. Autori arvates võivad töötaja ja tööandja tõlgendada antud asjaolu väga erinevalt. Mõistliku tähtaja sisustamisel on üheks võimaluseks võtta eeskuju distsiplinaarkaristuse määramise tähtajast, milleks oli üks kuu rikkumisest teadasaamisest.

---

<sup>144</sup> Siigur, H. Eesti tööseaduste täiustamisest. *Juridica* 2007/2, lk 96.

<sup>145</sup> Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus. 5.05.1993.a. – RT 1993, 26, 441; 2009, 5, 35.

<sup>146</sup> Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_kasiraamat.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat.pdf). (5.04.2010)

Samuti võiks eeskuju võtta Soomes väljakujunenud kohtupraktikast, mille alusel loetakse hoiatuse andmise tähtjaks ühte kuud ning üldiselt loetakse hoiatuse kehtivuse ajaks aastat.

Autori on seisukohal, et hoiatuse tegemine suurendab vaidlusi töötaja ja tööandja vahel võrreldes varem kehtinud regulatsiooniga (distsiplinaarkaristus), samuti kerkib küsimus töötajale tehtud hoiatuse vaidlustamise õiguse tagamises. TLS alusel on võimalik hoiatust vaidlustada vaid töölepingu ülesütlemise või tühisuse vaidluse korral. Töö autori arvates võiks hoiatuse tegemise ajaks kehtestada üks kuu ja sätestada vastav tähtaeg seaduses või siis fikseerida kollektiiv- või töölepingus.

Kuna hoiatusele ei ole sätestatud mingeid võrminõudeid siis võib see võib olla nii suuline kui kirjalik, kuid tööandja peab arvestama asjaoluga, et ta oleks hiljem vaidluse korral võimaline hoiatuse tegemist töötajale tõendama.

Autor leiab, et tööandja võiks arusaamatuste vältimiseks teha töötajale hoiatus kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ning küsida töötaja kinnitust selle kättesaamise kohta. Samuti oleks vajalik, et hoiatuses oleks fikseeritud, milles töötaja üleastumine täpselt seisnes ja millise eest töötajat hoiatatakse.

Üldiselt eeldatakse hoiatuse tegemist enne töölepingu ülesütlemist. Kuid sõltuvalt asjaoludest on seadusandja ette näinud ka võimaluse töölepingu ülesütlemiseks ilma hoiatust tegemata. Eelnevat hoiatamist ei ole vaja, kui ülesütlemine on tingitud töötaja poolsest eriti raskest rikkumisest või ei saa muul põhjusel seda tööandjalt vastavalt hea usu põhimõttele eeldada. Hea usu põhimõte ei sisalda konkreetseid käitumisreegleid, vaid on aluseks üldisele käitumisstandardile, millest lähtudes hinnatakse lepingupoolte käitumist.<sup>147</sup>

Seega, et hinnata, kas hea usu põhimõttest lähtudes tuleks tööandjalt oodata hoiatuse tegemist, tuleb kaaluda kaaluda kõiki asjaolusid iga konkreetse juhtumi puhul eraldi.

---

<sup>147</sup> Kull, I. Hea usu põhimõtte kaasaegses lepinguõiguses. Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis 8 . Tartu Ülikooli Kirjastus 2002, lk 19-20.

### 4.3. Teise töö pakkumine

Töötajale teise töö pakkumise kohustus on kehtestatud erinevate riikide tööõiguslikes regulatsioonides töölepingu ülesütlemise eeldusena. Sellega püütakse tagada töötajale töösuhetes maksimaalsed õigused, et mõjutada tööandjat kasutama alternatiivseid meetmeid töösuhte lõpetamise vältimiseks ning kasutada seda alles viimase võimalusena.

Nii Norra, Rootsi kui ka Soome tööõiguse kohaselt ei ole ülesütlemine lubatud, kui tööandjalt võib mõistlikult eeldada töötajale teise sobiva töö pakkumist.<sup>148</sup> Enne töösuhte ülesütlemist on tööandja kohustatud välja selgitama töötaja sobivuse teisel töökohal töötamiseks ning selle kas tööandjal on pakkuda töötaja sobivusele vastavat töökohta.

Töö pakkumise kohustus ei puuduta ainult majanduslikel põhjustel ülesütlemisi, vaid see võib kõne alla tulla ka töötaja isikuga seotud ülesütlemiste puhul. Tavaliselt on selline ülesütlemisalus seotud töövõime vähenemisega. Kui töötaja ei ole enam võimeline täitma tööülesandeid töövõime vähenemisest tulenevalt, peab tööandja selgitama, kas tal on pakkuda muud tööd, millega töötaja hakkama saab, arvestades tema ametioskust, koolitust ja töökogemust, antud hetke töövõimet arvesse võttes.<sup>149</sup> Teise näitena võib välja tuua olukorra, kus pädeva ametikioskusega töötaja osutub isikust tulenevate omaduste tõttu klienditeenindajana sobimatuks. Sellisel juhul peab tööandja võimalusel pakkuma muud tööd, mis on töötajale ametioskuste poolest sobiv.<sup>150</sup> Teise töö sobivuse väljaselgitamise kohustus puudutab vaid selliseid olukordi, kus ülesütlemise aluseks olev põhjus puudutab küll töötaja isikut, kuid see ei ole seotud tema tahtliku käitumisega.

Teise töö pakkumise võimaluste väljaselgitamisesse on vajalik suhtuda väga põhjalikult, vastasel juhul on suur tõenäosus, et töölepingu lõpetamine tunnistatakse ebaseaduslikuks.<sup>151</sup>

---

<sup>148</sup> Mayne, S., Malyon, S. Employment Law in Europe. Butterworths. London, Dublin and Edinburgh, 2001, lk 822.

<sup>149</sup> TT 2004-90, TT 2005-112, TT 2007-39, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2004/20040090>, <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2005/20050112>, <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070039> (02.05.10)

<sup>150</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 228.

<sup>151</sup> Rootsi töökohtu otsus 1981 nr 51. Mattila, Y. Kollektiivisesta työsuhteturvasta pohjoismaissa. Lakimies, 1991, nr 2, lk 164-165.

Põhjamaade tööõiguse kohaselt peab tööandja pakutav muu töö sarnanema nii suures ulatuses kui võimalik töötaja varasema tööga. Seda nii tööülesannete, palga kui ka muude töötingimuste osas. Samas ei tähenda see, et tööandja ei pea pakkuma töötajale muud sobivat, teistsugustele tingimustele vastavat tööd. Tööandja kohustus pakkuda teist tööd hõlmab põhimõtteliselt igasugust tööd, mida töötaja oma koolituse, ametioskuse ja kogemuse alusel teha suudab.<sup>152</sup> Soome Kõrgema kohtu otsuse alusel peab tööandja pakkuma töötajale ka tööd, mis on oma tingimustelt halvem, võrreldes töötaja varasema tööga.<sup>153</sup> Tööandjal ei ole lubatud töötajale teise töö pakkumise kohustust tõlgendada pahauskseks ning teha ebamõistlikke pakkumisi töötajale sobivate ametikohtade olemasolu korral.<sup>154</sup> Tööandja kohustust ei saa lugeda täidetuks olukorras, kus tööandjal oli tegelikult pakkuda sobivamaid ametikohti, kuid töötajale pakuti tööd halvematel tingimustel.

Samas tekib küsimus, kas tööandja peab pakkuma töötajale igasugust tööd, millega ta on võimeline hakkama saama. Üldjuhul peab pakutav töö olema siiski mõistlik töötaja ametialaseid oskusi arvestades ning see peaks mingil määral olema seotud töötaja erialaga või varasemate tööülesannetega. Samas peab tööandja arvestama asjaoluga, et töötajal oleks piisavad ametialased oskused ning võimed, et pakutava tööga hakkama saada. Rootsi töökohtu otsusest tulenevalt ei ole tööandjal õigust jätta töötajale töö pakkumata, isegi kui ta arvas, et töötaja vastavast pakkumisest keeldub. Vastav otsustusõigus peab siiski jääma töötajale.<sup>155</sup> Kohtupraktikast tulenevalt on arusaamatuste vältimiseks vajalik edastada teise töö pakkumine kirjalikult, samuti on vajalik selgitada töötajale, et pakutav töö on ülesütlemise alternatiiv ning selle mitte vastuvõtmisel töösuhe lõpeb.<sup>156</sup> Teise töö tegemise võimaluste väljaselgitamise ja pakkumise kohustust ei ole, kui ülesütlemise põhjus on nii tõsine töösuhet puudutav rikkumine, et tööandjalt ei saa eeldada töölepingu jätkamist.<sup>157</sup>

Töö pakkumise kohustusega kaasneb ka koolituskohustus. Soome töölepingu seaduses on sätestatud tööandjale kohustus korraldada töötajatele vajadusel täiendusõpet.<sup>158</sup> Tööandja

---

<sup>152</sup> Treier, T. Peamised tagatised töötajate koondamisel. *Juridica* 2001/1, lk 63.

<sup>153</sup> KKO: 1993:145, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1993/19930145> (02.05.10)

<sup>154</sup> Rootsi töökohtu otsus 1983 nr 110. Mattila, Y. Kollektiivisesta työsuhteturvasta pohjoismaissa. *Lakimies*, 1991, nr 2, lk 166.

<sup>155</sup> Rootsi töökohtu otsus 1980 nr 133. Mattila, Y. Kollektiivisesta työsuhteturvasta pohjoismaissa. *Lakimies*, 1991, nr 2, lk 165.

<sup>156</sup> Rootsi töökohtu otsus 1987 nr 2. Mattila, Y. Kollektiivisesta työsuhteturvasta pohjoismaissa. *Lakimies*, 1991, nr 2, lk 165.

<sup>157</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 8 § 1.

<sup>158</sup> Samas, ptk 7 § 4.

peab korraldama töötajale sellise uuele tööle eelneva koolituse, mida võib pidada mõlema osapoole seisukohalt eesmärgipärase ja mõistlikuna (*tarkoituksenmukaisena ja kohtullisena*). Tööandja võib korraldada koolituse ise või kasutada selleks koolitusfirmat ning tööandja tasub koolituskulutused. Soome õiguses leitakse, et tööandja kohustus pakkuda töötajale väljaõpet, et ta saaks asuda vabale töökohale, on eri ettevõtetes ja eri töökohtade puhul erinev. Selle kohutuse ulatus sõltub muu hulgas nii ettevõtte suurusest kui ka selle tegevuse olemusest. Soome Kõrgema kohtu otsuse KKO 1994:17<sup>159</sup> ja Soome Töökohtu otsuse TT 2000-53<sup>160</sup> asjaoludest tulenevalt oli küsimus tööandja koolituskohustusest. Kohus leidis, et kuigi tööandjal on kohustus korraldada töötajale väljaõpet enne uuele töökohale asumist, ei saa tööandjalt nõuda väljaspool ettevõtet mitu kuud kestvat koolitust uue eriala väljaõppeks. Oma olemuselt hõlmab väljaõppe pakkumise kohustus lühiajalist töökohal toimuvat väljaõpet,<sup>161</sup> mitte aga täielikku tööks alustadmisi andvat õpet.<sup>162</sup>

Toetudes eespooltoodule, võib öelda, et Põhjamaade tööseadustes ette nähtud töötajale teise töö pakkumise kohustus on võrdsustatav TLS § 88 lõige 2 formuleeringuga, mille kohaselt on tööandja kohustatud enne töölepingu ülesütlemit pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd.

Töölepingu seadus näeb ette vastava kohustuse eelkõige enne töötaja isikust tulenevatel põhjustel töölepingu ülesütlemit. Vastava sättega püütakse suurendada töötajale ettenähtud ülesütlemitiskaitset.<sup>163</sup>

Vastav kohustus ei kehti igal juhul. Kuigi töötaja isikust tulenevad töösuhte ülesütlemitise põhjused võivad olla väga erinevad, tuleb eelkõige teist tööd pakkuda töölepingu ülesütlemitisel tervisest tingitud pikaajalise tööga mittetoimetulemitise, samuti ebapiisava tööoskuse, töölepingukohaseks tööks sobimatuse või kohanematuse tõttu. Näiteks juhul, kui töötaja rikub küll töölepingut, kuid teeb seda võimetusest tööga hakkama saada, peaks

<sup>159</sup> KKO 1994:17, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1994/19940017> (25.05.10)

<sup>160</sup> TT 2000-53, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2000/20000053> (25.05.10)

<sup>161</sup> TT 2005-77, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2005/20050077> (25.05.10).

<sup>162</sup> Nyssöla, M., Rautiainen, H., Åström, J., Äimäla, M. Finnish Labour Law in Practice. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö 2005, lk 165.

<sup>163</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629) (14.05.2009).

tööandja heauskselt pakkuma töötajale teist tööd. Küll aga ei ole lojaalsuskohustuste rikkumisel tõenäoliselt mõistlik oodata, et tööandja pakuks töötajale teist tööd.<sup>164</sup>

Teise töö pakkumise kohustusega püütakse ära hoida töösuhte ülesütlemine ning võimaldada töötajal jätkata töötamist, tagades sellega tema sissetuleku. Töötaja kaitseks on tööandjapoolne teise töö pakkumise kohustus TLS-s § 88 lg 2 käsitletud võrdlemisi laialt, tööandja pakub töötajale teist tööd, kui tööandjal leidub tööd, mida töötaja on võimeline tegema. Lisaks tuleb tööandjal pakkuda töötajale ka töökohti, mille puhul tuleks korraldada täiendõpet, samuti kohandada töökohta või muuta töötingimusi, kui see võimaldab töötajal töösuhet jätkata. Sellised kohustused on tööandjal juhul, kui muudatused ei põhjusta ebaproportsionaalselt suuri kulusi ning teise töö pakkumist võib kõiki asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada. Seega on tegemist taas hinnanguliste küsimustega, mida tööandja iga töötaja puhul kaaluma peab. Autori arvates ei saa töötaja eeldada täiendusõppe kohustusena tööandjalt täiesti teise eriala väljaõpet, sest ka Soome tööõigusest tulenevalt hõlmab väljaõppe kohustus vaid lühiajalist töökohal toimuvat koolitust.

Ka vanas töölepingu seaduse § 98 lg 2 nähti ette tööandjale kohustus pakkuda võimalusel töötajale teist, võimetekohast tööd enne töölepingu lõpetamist. Kuid töötajale väljaõppe võimaldamise ning töös muudatuste tegemise kohustus on võrreldes vana töölepingu seadusega on uus, kuna vanas regulatsioonis ei olnud otsesõnu selliseid kohustusi märgitud. Küll aga võis ka vana töölepingu seaduse alusel hea usu ja mõistlikkuse printsiipi arvestades mõnel juhul tööandjal selline kohustus tekkida.

Teise töö pakkumise kohustusega seoses on Eestis välja kujunenud mahukas kohtupraktika, kuid selle aluseks on töölepingu lõpetamine töötajate koondamise tõttu. Kuna antud töö hõlmab töötaja isikust tulevaid töölepingu ülesütlemise põhjuseid ning uue seaduse järgi kohtupraktika puudub, seetõttu Eesti kohtupraktikat vastaval alapeatükis ei käsitleta.

Autori arvates võib 1992. aasta töölepingu seadusega võrreldes tööandja kohustuse suurendamiseks pidada tööandja kohustust korraldada teise töö pakkumisel täiendusõpet.

---

<sup>164</sup> Töösuhete käsiraamat. Lepik & Luhaäär. Äripäeva käsiraamat, 2009, p 9.1.2.1, lk 3.

Muidugi tuleb täiendusõppe pakkumise hindamisel kaaluda, millised tööandja kulutused täiendusõppe on korral ebaproportsionaalselt suured, arvestades nii tööandja võimalusi kui ka töötaja isikut ja võimeid ning senist töökohta. See tähendab, et ei ole mingit absoluutset kriteeriumi, mille järgi otsustada, millised kulutused on ebaproportsionaalselt suured, vaid see on igal konkreetsel juhul erinev. Seega jääb antud sätte sisu samuti kohtupraktika kujundada.

#### 4.4. Etteteatamine

Mõistlik etteteatamistähtaaja nõue tööandjapoolsel ülesütlelemisel on sätestatud Euroopa Nõukogu parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta<sup>165</sup> artikli 4 lõikes 4. Eesti Vabariik on tunnistanud parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seaduse § 2 punktis 4 end selle sättega seotuks. Sotsiaalharta nõuete täitmise üle järelvalvet teostav Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee (edaspidi Komitee) ei ole defineerinud mõistlikku etteteatamistähtaega, vaid on seda otsustanud kaasusepõhiselt. Peamise kriteeriumina on arvestatud töösuhte pikkust.<sup>166</sup>

Töösuhte kestusele tuginev etteteatamistähtaeg on kantud ideest, mille kohaselt töötajale, kes on tööandja juures kauem töötanud, on tagatud parem ülesütlelemiskaitse kui töötajale, kelle töösuhte kestus on lühem. Etteteatamistähtaaja pikkuse otsustab riik igal konkreetsel juhul ise, arvestades, et etteteatamise tähtajad peavad olema kooskõlas Komitee tõlgendusega ning seeläbi mõistlikud Sotsiaalharta artikli 4.4 tähenduses.<sup>167</sup> Komitee on oma lahendites leidnud, et sotsiaalharta ei ole kooskõlas ühenädalane etteteatamistähtaeg töötajate puhul, kelle töösuhe on kestnud vähem kui kuus kuud; kahepäevane etteteatamistähtaeg, kelle töösuhe on kestnud üle kuue kuu; vähem kui ühe kuu pikkune etteteatamistähtaeg üheaastase töösuhte puhul; 30 päeva pikkune etteteatamistähtaeg vähemalt viieaastase töösuhte puhul; kuuepäevane etteteatamistähtaeg 10-15 -aastase

<sup>165</sup> European Social Charter (revised). Arvutivõrgus: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/163.htm> (2.04.2010)

<sup>166</sup> Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, lk 47. Arvutivõrgus: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf) (25.04.2010)

<sup>167</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629) (14.05.2009)

töösuhte puhul ning kaheksa nädala pikkune etteteatamistähtaeg töösuhtele, mille kestus on üle 15 aasta.<sup>168</sup>

Töösuhte kestusele tuginev töölepingu lõppemisest etteteatamise tähtaeg on tunnustatud enamike riikide tööõiguses.

Töölepingu ülesütlemistähtajad võivad tuleneda nii seadusest, kollektiivlepingust, kui ka töötaja ja tööandja vahelisest kokkuleppest. Kui teisiti ei ole kokku lepitud, kuuluvad kohaldamisele seaduses sätestatud ülesütlemistähtajad. Seega võivad kollektiivlepingutes töötajate garantiid lepingu lõppemisel olla suuremad, kui seadus ette näeb. Samas on ka võimalik kollektiivlepingutega kehtestada töötaja jaoks seaduses sätestatust ebasoodsamad tingimused.<sup>169</sup> Näiteks Soomes kehtivad seaduses ettenähtud töölepingu ülesütlemistähtajad ainult juhul, kui lepingu pooled ei ole teisiti kokku leppinud.<sup>170</sup> Tööandja ja töötaja võivad samuti kokkuleppida, et töölepingut saab üles öelda ilma etteteatamistähtajata. Selline töösuhe lõpeb selle tööpäeva või töövahetuse lõppedes, mille ajal on ülesütleamise teade edastatud teisele osapoolale.<sup>171</sup>

Reeglina on ülesütlemistähtajad seatud sõltuvusse töösuhte kestusest ning ülesütlemistähtaegadest mittekinnipidamisel peab tööandja hüvitama töötajale vähem ette teatamise aja rahas.

Soome tööõiguse kohaselt tööandja kohustus töösuhte lõpetamisest ette teatada sõltub ülesütleamise põhjustest ja töösuhte kestusest. Töölepingu korraline ülesütlemine eeldab sellest etteteatamist ning vastavad tähtajad ulatuvad sel juhul alla aastase töösuhte puhul nõutavast 14 päevast kuni kuue kuuni juhul, kui töötaja tööstaaž tööandja juures on üle 12 aasta.<sup>172</sup> Samas võib tööandja neid mitte järgida, makstes selle eest töötajale täispalka.<sup>173</sup> See tähendab, et töötajale makstakse selle aja eest, mille võrra töölepingu lõpetamisest vähem ette teatati.

---

<sup>168</sup> Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, lk 47. Arvutivõrgus: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf) (25.04.2010)

<sup>169</sup> Muda, M. Töölepingu õigusliku reguleerimise probleeme. Juridica 2004 nr 5, lk 298.

<sup>170</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 6 § 2.

<sup>171</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 204.

<sup>172</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 6 § 3.

<sup>173</sup> Samas, ptk 6 § 4.

Oluline on töösuhete kestuse juures selle katestatu kestus. Kui töötaja on olnud mitu korda töösuhetes sama tööandjaga, arvutatakse etteteatamistähtaja pikkus viimase töösuhete alusel. Töötaja töösuhet loetakse jätkuvaks ilma katkestusteta, kuigi ta oli olnud vahepeal näiteks hooldus- või õppepuhkusel, kui töösuhe on vaba aja jooksul püsinud jõus. Vastavad ajad samuti pikendavad ülesütlemise etteteatamistähtaega samamoodi nagu tavapärane töötamine. See-eest ajateenistus- või asendusteenistusaega ei võeta arvesse etteteatamisaja pikkuse arvestuses.<sup>174</sup>

Töölepingus on tavaliselt kokku lepitud ka etteteatamistähtjad, kuid suures osas juhendatakse tööandjate ja töötajate keskliidu vahel sõlmitud ülesütlemiskaitse lepingust või vastava et erialade kollektiivlepingutest. Ülesütlemisaja arvutamiseks ei ole tööõiguslikus regulatsioonis erisätteid, järgitakse tavalisi tähtaegade määramise reegleid. Kui ülesütlemisaeg on teavitatud päevades, siis ülesütlemise aja hulka ei arvestata seda päeva, millal ülesütlemisest on teavitatud. Kui ülesütlemise aeg on teavitatud nädalates või kuudes, siis töösuhe lõpeb samal päeval või samal kuupäeval kui ülesütlemise teade on antud. Kui selles kuus, millal etteteatamine lõpeb, ei ole samanimbrilist kuupäeva, loetakse töösuhete lõppemiseks vastava kuu viimast päeva. Töösuhe võib lõppeda mis nädalapäeval iganes.<sup>175</sup>

Erandjuhtudel lubab Soome töölepingu seadus töötajaga töösuhete lõpetada ilma ette teatamata, aga seda vaid eriti kaalukatel põhjustel (*vain erittäin painavasta syystä*). Sellise põhjusena võidakse käsitleda töökohustuste või seaduse nii jämedat rikkumist, et tööandjalt oleks ebanõistlik oodata töösuhete jätkamist kuni korralise ülesütlemistähtaja möödumiseni. Milline lepingutingimuse rikkumine on oluline, on fakti küsimus ning otsustatakse igal konkreetsel juhul eraldi, hinnates kõiki asjaolusid kogumis. Tööleping lõpeb töösuhete ülesütlemisel koheselt ilma etteteatamistähtajata. Töösuhe lõpeb ülesütlemisteates märgitud ajal, sõltumata sellest, kas etteteatamistähtaega järgiti või mitte. See, et tööandja peab maksma hüvitist ülesütlemisaja täitmata jätmise eest, ei lükka edasi töösuhete lõppemist.<sup>176</sup>

Soome töölepingu seaduse alusel peab arvestama asjaoluga, et töölepingu erakorraline ülesütlemine on lubatud 14 päeva jooksul arvates ülesütlemist õigustava asjaolu teada

<sup>174</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 204.

<sup>175</sup> Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. WSOYpro. Helsinki 2007, lk 206-207.

<sup>176</sup> KKO 1993:88, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1993/19930088> (02.05.10).

saamisest.<sup>177</sup> Rootsis ei tohi tööandja viidata aga asjaoludele, mille olemasolust on tööandja teadnud rohkem kui kaks kuud.

Ülesütlemitesade peab olema nii Soomes, Rootsis kui ka Norras kirjalik ning töötaja nõudmisel kajastama ka ülesütlemites aluseid. Tööandja on kohustatud enne töötajaga seotud põhjustel töölepingu ülesütlemites andma töötajale võimaluse selgitada olukorraga seotud asjaolusid. Soomes on töötajal õigus kasutada läbirääkimiste ajal nõustajat, kes on tavaliselt on ametiühingu esindaja. Norra tööõiguse kohaselt tuleb enne töölepingu ülesütlemites otsustamist konsulteerida mitte ainult töötajaga, vaid ka ametiühingu esindajaga. Rootsis on tööandja kohustatud teavitama töötajat vähemalt kaks nädalat enne ülesütlemitesade edastamist oma kavatsusest tööleping lõpetada. Lisaks sellele on tööandja kohustatud informeerima vastavat ametiühingut ning alustama ühe nädala jooksul läbirääkimised, kui töötaja või ametiühing seda nõuavad.<sup>178</sup>

Eestis on TLS-i üle võetud eelpoolkäsitletud riikides kehtivad põhimõtted, see tähendab töösuhte kestusele tuginev töölepingu lõppemisest etteteatamise tähtaeg. Nii nagu Soome jt riikide seadusandluses, antakse Eesti regulatsioonis võimalus töötajatele seadusega kehtestatud garantiisid kollektiivlepinguga vähendada.

TLS § 2 alusel ei või seaduses sätestatust töötaja kahjuks kõrvale kalduda, välja arvatud juhtudel, kui töötaja kahjuks kõrvale kalduva kokkuleppe võimalus on seaduses selgesõnaliselt lubatud. TLS § 97 lg 4 annab võimaluse võimaluse etteteatamistähtaegu kollektiivlepinguga muuta. Seega kollektiivlepinguga võib ette näha seaduses toodud tähtaegadest erinevad ülesütlemites tähtajad. Nimetatud tähtaegade pikendamiseks (kauem etteteatamiseks) ei ole tööandjal ega töötajal mingeid takistusi, sest seadus on kehtestanud ainult etteteatamise minimaalse kestuse. Pikem etteteatamise tähtaeg on soodsam töötajale, kuid võib olla soodsam ka tööandjale. Järelikult peab vastav säte silmas eekõige võimalust kollektiivlepinguga lühendada etteteatamistähtaegu.<sup>179</sup>

TLS teeb muudatuse, võrreldes vana, 1992. aasta töölepingu seadusega, nimelt erakorralise ülesütlemites etteteatamistähtaegade pikkus sõltub töötaja töösuhte pikkusest tööandja

<sup>177</sup> Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, ptk 8 §§ 1-2.

<sup>178</sup> Employment Protection Act (1982:80). Arvutivõrgus: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf> (18.04.2010).

<sup>179</sup> Töölepinguseadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn. Ilo 2009, lk 165.

juures. Varem kehtinud regulatsiooni alusel oli töölepingu lõpetamisel etteteatamisperioodi pikkus seatud sõltuvusse tööstaži kestusest vastava tööandja juures vaid töötaja koondamisel. Tähtis on asjaolu, et uues TLS-s sätestatud etteteatamistähtjad laienevad töölepingu ülesütleamise põhjustest sõltumata. Näiteks ka juhul, kui töölepingu erakorralise ülesütleamise põhjuseks on töötaja poolt töökohustuste rikkumine, on vaja töötajale sellest ette teatada töötamise ajast sõltuvalt.

Uue töölepingu seaduse § 97 lg 2 alusel peab erakorralisest ülesütlemisest tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe on kestnud:

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

Seega võib uue TLS etteteatamistähtaegu pidada sotsiaalharta mõistliku etteteatamistähtaja miinimumnõuetele vastavaks. Erinevalt varem kehtinud regulatsioonist on TLS-s loobutud kuupõhisest arvestusest ning võetud kasutusele kalendripäevades arvutatavad teavitusperioodid, seoses sellega, et kuud on erineva pikkusega. Autor vastavat seadusemuudatust ei poolda, kuna autori arvates oli kuupõhine arvestus lihtsamini arvestatav.

Uue regulatsiooni alusel laieneb etteteatamisnõue ka töölepingu ülesütlemisele katseajal. Katseajal ülesütlemisel peavad pooled TLS § 96 alusel ette teatama vähemalt 15 kalendripäeva. Ülesütlemisavalduse võib anda katseaja jooksul, see tähendab, et ülesütlemisavaldust võib teatavaks teha hiljemalt katseaja viimasel päeval. Sellisel juhul ei lõpe töösuhe katseaja viimasel päeval, vaid etteteatamistähtaja möödumisel. Vana töölepingu seaduse kohaselt ei pidanud tööandja katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu töölepingu lõpetamisest üldse ette teatama. Autori arvates on vastav muudatus töötaja jaoks paindlikum, kuna saab eelnevalt informatsiooni ja on võimalik alustada uue töö otsinguid ajal, kui veel töösuhe kestab.

Üldreegli kohaselt peab tööandja kohaldama etteteatamistähtaega igal töölepingu ülesütlemisel. Kuid töötajast tulenevatel põhjustel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel ei saa alati TLS § 97 lg 2 toodud tähtaegadest kinnipidamist alati pidada mõistlikuks. Näiteks

töökohustuste olulise rikkumise korral. Sellisteks juhtudeks on seadusandja jätnud võimaluse öelda tööleping üles ka etteteatamistähtagu järgimata ning seda juhul, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.<sup>180</sup> Antud juhul on tegemist eelkõige eriti mõjuvate põhjustega.<sup>181</sup>

Vastav regulatsioon on sarnane vana töölepingu seaduse regulatsiooniga, mis lubas samuti töökohustuste jämeda rikkumise korral lõpetada tööleping ilma eelneva kehtiva distsiplinaarkaristusega. Vana töölepingu seaduse ja töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse<sup>182</sup> alusel tuli töölepingu lõpetada mitte hiljem kui kuu jooksul teo tööandjale teatavaks saamisest ja mitte enam kui kuue kuu, erandina aasta möödumisel süüteo toimepanemisest. Seega sätestas vana regulatsioon küllaltki ranged tähtajanõuded seoses töölepingu lõpetamisega töötaja süütegude tõttu. Erinevalt varem kehtinud regulatsioonist ei sätestata uues TLS-is, millise aja jooksul on lubatud ülesütlemist õigustava asjaolu teada saamisest tööleping erakorraliselt lõpetada.

Autori arvates on mõistlik TLS § 97 lg 3 sätestatud töölepingu erakorralise ülesütlemise põhimõtte mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemine, sisu kokkuleppimine kollektiivlepinguga.

Etteteatamistähtaja mittejärgmine ei pruugi muidugi tähendada, et tööandja lõpetab päeva pealt (kohe), vaid tööandja võib lepingu üles öelda näiteks lühendatud etteteatamisega. Etteteatamistähtaja järgimatajätmise otsustamisel peab tööandja hindama asjaolusid kogumis ning arvestama, et töösuhte lõppemine sellest ette teatamata võtab töötajalt aja olukorraga kohanemiseks ning uue töökoha leidmiseks. Tööandja võib töölepingu ülesütlemisest ettenähtust vähem ette teatada, kui ta selle töötajale rahas hüvitab. Kuigi sotsiaalharta artikli 4 lg 4 otse sellist võimalust etteteatamistähtaja mittejärgimist rahaliselt hüvitada ette ei näe, on selline võimalus sotsiaalharta siiski kooskõlas, lähtudes

---

<sup>180</sup> TLS § 97 lg 3.

<sup>181</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629) (14.05.2009).

<sup>182</sup> Redaktsioon kehtivuse lõpuga 30.06.09.

nimetatud löike peamisest eesmärgist, milleks on võimaldada töötajale mõistlik aeg uue töö otsimiseks ajal, kui ta senine töökoht on veel alles ja ta saab sealt töötasu.<sup>183</sup>

TLS § 99 kohaselt peab tööandja töölepingu erakorralisel ülesütlelemisel andma töötajale etteteatamistähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töökohta otsimiseks. Vaba aja andmisel säilib töötajale tema keskmine palk. Sellist etteteatamistähtaja jooksul vaba aja andmise kohustust tööandjal vana töölepinguseaduse kohaselt ei olnud. Vastava nõude saab samuti tuletada sotsiaalharta.<sup>184</sup> Vaba aja andmine uue töökohta otsimiseks on olemas ka Soome tööõiguses.

Vaba aja andmine kehtib ka katseaja puhul. Autori arvates vastav nõue põhjendatud ei ole, kuna katseaja eesmärgist tulenevalt on töölepingu ülesütlemine lihtsustatud, samuti tuleb arvestada asjaolu, et töösuhe katseajal on lühike ning vaba aja andmise kohustus liigselt piirab tööandja õigusi.

Töölepinguseaduse kohaselt on vajalik töölepingu ülesütlemissavaldus teha kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, mille rikkumine toob endaga kaasa ülesütleamise tühisuse. Tööandja peab ülesütlemissavalduses ülesütlemist põhjendama ning seda saab esitada töötajale samuti kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.<sup>185</sup> Võrreldes vanas töölepingu seadusega on uues TLS-s kaotatud range kirjaliku vormi järgimise nõue.

Erinevalt vorminõuete rikkumisest, ei too põhjenduse ärajätmine kaasa ülesütlemissavalduse tühisust. Ülesütleamise põhjendamine võimaldab töötajal hinnata, kas ülesütlemine on toimunud kooskõlas seadusega või mitte. Kui isik peaks siiski hiljem avastama, et ta oleks ülesütleamise põhjendamise korral saanud lepingut edukalt vaidlustada ning oleks sellest tulenevalt tööle ennistatud või saanud hüvitist, on töötajal võimalik TLS § 95 lg 3 alusel nõuda ülesütleamise põhjendamise puudumise tõttu tekkinud kahju hüvitamist.<sup>186</sup> Selline kahju võib tuleneda nii ülesütleamise asjatust vaidlustamisest, mille tingis põhjenduste mitteteatamine, kui ka sellest, et pool ei teadnud põhjenduste puudumise

---

<sup>183</sup> Liin, V.-P. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. Juridica 2009/4, lk 248.

<sup>184</sup> Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, lk 46-47. Arvutivõrgus: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf) (25.04.2010).

<sup>185</sup> TLS § 95 lg 1 ja lg 2.

<sup>186</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629) (14.05.2009).

tõttu ülesütlemise eduka vaidlustamise võimalusest ja jäi seetõttu töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumisega hiljaks. Autori arvates on vastav regulatsioon rakendamine probleemne, kuna tekkinud kahju suurust keeruline kindlaks määrata ja tõendada.

Eelpooltoodu põhjal võib kokkuvõtvalt öelda, et etteteatamistähtaegade sidumine kõigi töölepingu ülesütlemise aluste puhul töösuhte kestusega on viinud Eesti tööõiguse paremasse kooskõlla sotsiaalharta. Võrreldes 1992. aasta töölepinguseadusega lühenevad töölepingu ülesütlemisest ette teatamise tähtajad. Samas on tehtud uues TLS tööandjale kohustuseks anda töötajale etteteatamistähtaja jooksul uue töökoha otsimiseks vaba aega.

Autor ei nõustu asjaoluga, et seadus ei sätesta tähtaega, mille jooksul alates töökohustuste eriti mõjuvatel põhjustel rikkumise toimepanemisest on töölepingu ülesütlemine lubatud. Töö autori arvates on see vajalik põhjusel, et juhul, kui töölepingut ilma etteteatamistähtaega järgimata ei lõpetata, võib töötaja eeldada, et tööandja seda eriti mõjuvaks põhjuseks ei pidanud ning töökohustuste täitmine jätkub ja töötajal on võimalik edaspidi oma käitumist muuta. Näiteks erinevalt Eesti TLS-st on vastavad tähtajad reguleeritud Soome ja Rootsi seadusandluses. Autor peab vajalikuks sätestada seaduses töölepingu erakorraline ülesütlemissaeg. Autor teeb ettepaneku täiendada töölepinguseadust, § 97 lg 3 lisada alljärgnev täpsustav lause regulatsioonile: Ülesütlemise aluseks olevat põhjust puudub, kui töölepingut ei ole üles öeldud 14 päeva jooksul alates sellest kui tööandja sai teada asjaoludest, mille alusel ei ole mõistlik nõuda lepingu jätkamist.

## KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös käsitletakse töötaja õiguslikku seisundit tööandja algatusel töölepingu erakorralisel ülesütlemlisel töötaja isikuga seotud põhjustel. Töötajaga seotud töölepingu ülesütlemlise põhjused on asjaolud, mis on seotud töötaja sobivuse või muude töötajast tulenevate põhjustega. Tagamaks tööandja töölepingus ülesütlemlise korral töötaja kui töösuhete nõrgema poole kaitse, on rahvusvahelistes õigusaktides ja enamike riikide seadusandluses töötjatele ette nähtud ülesütlemliskaitse normid.

Magistritöös analüüsitakse töötaja õiguste kaitset tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemlise korral töötaja isikust tulenevatel põhjustel, tuginedes ILO konventsioonidele, sotsiaalhartalet, Euroopa Liidu direktiividele, mitmete riikide seadusandlusele ja kohtupraktikale ning Eesti seadustele ja praktikale. Töös võrreldakse Eesti kehtivaid seadusi varem kehtinud õigusaktidega ning tehakse soovitusi ja ettepanekuid töösuhete reguleerimiseks.

Töö esimeses peatükis on vaatluse alla võetud töölepingu ülesütlemlise põhjused töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle töösuhete tõttu. Uues TLS-s on sätestatud näidisloetelu mõjuvatest põhjustest, mida tuleb konkreetsete asjaolude põhjal hinnata. Võrreldes kehtivuse kaotanud töölepingu seadusega, ülesütlemlise põhjuseid enam kinnise loeteluna ei sätestata. Uue töölepingu seaduse alusel on töölepingu ülesütlemlise eelduseks mõjuva põhjuse olemasolu.

Töö autori arvates võib seaduse rakendamise algperioodil osutada problemaatiliseks TLS § 88 lg 1, milles sisaldub regulatsioon töölepingu erakorralise ülesütlemlise kohta töötajast tuleneval mõjuval põhjusel. Nimetatud paragrahvis sisaldub loetelu põhjustest, millal saab töölepingut lõpetada töötajast tuleneval põhjusel (haigus, mittevastavus), kuid nimetatud loetelu ei ole lõplik. See tekitab esialgu töötajas ebakindluse tunde, kuna ta ei tea, mis saab olla see põhjus, mille tõttu tööandja töötajat töölt vabastab. Autori arvates on näidisloetelu sätestamine vajalik vähemalt seaduse rakendamise algperioodil, et töötajale ja tööandjale oleks selge, millal üht või teist ülesütlemlise alust kohaldada.

Tööõiguse sisustamine üldpõhimõtetega soodustab vaidluse tekkimist praktikas. Üksikasjaliste sätetega ei ole võimalik kujundada ülesütlelemiskaitse paindlikumat regulatsiooni. Töösuhte paindlik regulatsioon võimaldab omakorda muuta paindlikumaks kohtupraktikat ning hinnata igat juhtumit konkreetseid asjaolusid arvestades. Seega milline konkreetne töötajaga seotud juhtum tingib töölepingu ülesütlelemise, on lahtine ja vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist. Tööandjal on õigus tööleping lõpetada, kui töötaja ei tule toime tööülesannete täitmisega. Asjaolud, mis näitavad, kas töötaja vastab või ei vasta tehtavale tööle, on tööandja määrata. Vaidluse korral peab tööandja tõendama üksnes neid asjaolusid, mille tõttu töötaja ei vasta tehtavale tööle.

Magistritöö teises peatükis käsitletakse töölepingu ülesütlelemist töötaja tervisliku seisundi tõttu. Uues TLS-s võrreldes varasema töölepingu seadusega, ei ole sisuliselt muudetud töötaja terviseseisundist tingitud ülesütlelemise regulatsiooni.

Töötajale tagatakse ülesütlelemiskaitse sellega, et haiguse esimestel kuudel ei saa tööandja lõpetada töölepingut töötaja haigestumise tõttu (TLS § 92 p 3, töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega). Varem kehtinud seaduses oli tegemist töölepingu lõpetamisega pikaajalise töövõimetuse tõttu. Ka uus töölepingu seadus näeb ette võimaluse tööleping üles öelda, kui töötaja ei ole pikka aega ehk eelduslikult vähemalt neli kuud tulnud toime tööülesannete täitmisega. Kuna seadus ei sõnasta enam, et mõjuvaks põhjuseks on katkematult neli kuud kestav töövõimetus, siis on võimalik ka olukord, kus tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles ka juhul, kui töötaja on olnud töövõimetu aastas kokku neli kuud. Kuna sättes on nelja kuud nimetatud eelduslikult, siis teatud juhtudel mingite tööde puhul võib see aeg olla lühem ja samas ka pikem. Kõik sõltub konkreetsetest asjaoludest ja tööandja peab mõistlikult hindama iga üksikjuhtumit eraldi.

Autori arvates ei arvesta uus TLS töötaja turvalisusega töösuhte lõpetamisel, kuna seadus keelab töölepingu üles ütlelemise töötaja lühiajalisel töö ülesannetega mitte toimetulemisel terviseseisundi tõttu, samas võib pikaajaline mittetoimetulek olla lühem kui neli kuud. Autori arvates võiks seaduses loobuda pikaajalise töövõimetuse ajalisest täpsustamisest.

Autori ettepanekud seaduse täiendamiseks/muutmiseks:

TLS § 88 lg 1 p 1 sõnastada alljärgnevalt:

ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu, kui tervise halvenemise tagajärjel on töövõime vähenenud sellisel määral, mis takistab töö tegemist või välistab selle ning tööandjalt ei ole mõistlik nõuda töösuhte jätkamist.

Kõrgema üldistusega reguleeritud normid on paindlikumad ja vastavalt olude muutumisele on neid kergem rakendada. Samuti võimaldab paindlikum regulatsioon üldistele väärtustele tuginevate otsuste langetamist. See omakorda suurendab töölepingu osapoolte vastutust ja kohtute rolli, sest paljud töösuhte lõpetamist puudutavad põhimõttelised küsimused lahendatakse praktikaga.

Magistritöö kolmandas peatükis käsitletakse katseaja kehtestamise ja ülesütlemisega seonduvaid probleeme. Katseaja eesmärgiks on anda tööandjal võimalus kindlaks teha töötaja võimed vastavale tööle ja teisest küljest, töötajal veenduda töö sobivuses. TLS-s võrreldes varasema töölepingu seadusega, ei ole sisuliselt muudetud. Uuena võib lugeda asjaolu, et erinevalt vanast töölepingu seadusest (§ 33) näeb uus TLS ette seadusjärgse katseaja, mis tähendab, et katseaeg tuleneb seadusest ja selle kohaldamises ei pea pooled eraldi kokku leppima.

Töö autor arvamisel, et uus TLS vähendab kohtuvaidlusi katseaja kohaldamise ja selle kestusega seoses. Autori arvates uues TLS-s sätestatud seadusjärgne katseaeg lihtsustab töösuhte sõlmimist, kuna katseajas ei pea eraldi kokku leppima. Samuti ei teki töölepingu ülesütlemisel vaidlusi katseaja kehtestamisega seoses. Autori arvates on TLS regulatsioon paindlikum ja arusaadavam võrreldes vana töölepingu seadusega.

Töölepingu ülesütlemine katseajal on lihtsustatud ja ei ole seotud mõjuva põhjusega (olulise põhjuse) kriteeriumiga, samas ülesütlemise põhjus peab tulenema katseaja eesmärgist ja seetõttu on katseajal töölepingu ülesütlemine keelatud põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga (TLS § 86 lg 4). Töö autori hinnangul ei vähene kohtuvaidlused seoses katseaja tulemuste hindamisega, kuna töötaja ja tööandja hindavad asjaolusid erinevalt. Töö autori arvates muutuvad uue töölepingu seadusega vaidlused töölepingu lõpetamisel katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu, sarnaselt mittevastavusest tulenevatele lepingu ülesütlemise vaidlustele, individuaalsemaks ja keerulisemaks.

Magistritöö neljandas peatükis käsitletakse töölepingu ülesütlemise korda. Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töötajast tuleneval mõjuval põhjusel peab tööandja üldjuhul järgima etteteatamistähtaegu, eelnevalt hoiatama, võimaluse korral pakkuma teist tööd, ühesõnaga järgima piiranguid, milliseid seadusandja on vajalikuks pidanud töötaja kaitseks töölepingu ülesütlemisel kehtestada.

Kui vana töölepinguseadus sätestas loetelu asjaoludest, mille puhul ei olnud lubatud töölepingut üles öelda, siis uues töölepinguseaduses on valitud teine tee: tööandjal ei ole keelatud töölepingut üles öelda mitte teatud asjaolude olemasolul, vaid selliste asjaolude tõttu. Töötajate esindajat, rasedat ning isikut, kes kasvatab kuni kolmeaastast last, peetakse töötajate grupiks, kes vajavad täiendavat kaitset. Tagamaks nõrgemate töötajagruppide kaitset, on TLS täiendava kaitse meetmena ette näinud pööratud tõendamiskohustuse vaidluste lahendamisel. Teisiti öeldes, tööandjal on nimetatud gruppi kuuluva töötajaga töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel alati kohustus tõendada, et töölepingut ei öeldud üles raseduse, töötajate esindamise vms tõttu, vaid seaduses lubatud alusel.

Erisusena varem kehtinud õigusest peab uus regulatsioon oluliseks tagada kaitse töötajale, kes kasutab lapsehoolduspuhkust. Kaitse tekkimisel ei piisa enam üksnes asjaolust, et töötaja kasvatab alla kolme aastast last. Lapsehoolduspuhkust on vanemal õigus kasutada igal ajal ja seda kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Varem kehtinud regulatsiooni kohaselt oli keelatud raseda ja alla kolmeaastast last kasvatavate töötajate töölepingut lõpetada koondamise, mittevastavuse ja pikaajalise töövõimetuse tõttu.

Autori arvates muudatus, et uues TLS ei ole töölepingu ülesütlemine piiratud tulenevalt sellest, kas töötaja on puhkusel või ajutiselt töövõimetu, on õigustatud. Kuna töölepingu lõpetamise keeld vanas töölepinguseaduses oli seotud ainult selle ajavahemikuga, millal tööleping oli nimetatud asjaoludel peatunud, siis ei taganud see töötajatele sisulist kaitset töölepingu lõpetamise vastu.

Kuid autor ei poolda uues regulatsioonis kehtestatud põhimõtet, et tööl käivat väikelapsevanemat ei kaitsta sellises ulatuses, nagu seda tehakse raseda ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omava töötajaga. Antud asjaolu soodustab lapsehoolduspuhkuse

sagedasi põhjendamatuid katkestamisi ja uuesti sellele puhkusele minekuid. Autori arvates tagas varasem regulatsioon suurema turvalisuse väikelast kasvatatavale vanemale.

Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töötajast tuleneval mõjuval põhjusel peab tööandja üldjuhul järgima etteteatamistähtaegu, eelnevalt hoiatama, võimaluse korral pakkuda teist tööd.

TLS § 88 lg 3 alusel võib tööandja töölepingu töötaja kohustuste rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Uues TLS-s ei ole sätestatud konkreetset tähtaega, millise aja jooksul vastavast asjaolust teadasaamisel on tööandjal õigus teha töötajale hoiatus. Regulatsioon põhineb mõistliku tähtaja andmises, autori arvates võivad töötaja ja tööandja tõlgendada antud asjaolu väga erinevalt. Mõistliku tähtaja sisustamiseks on üheks võimaluseks võtta eeskuju distsiplinaarkaristuse määramise tähtajast, milleks on üks kuu rikkumisest teada saamisest. Kui vanas töölepinguseaduses oli distsiplinaarkaristuse sisu pigem üle reguleeritud, siis uues töölepinguseaduses on hoiatuses nõutavad andmed üldse reguleerimata. Autori on seisukohal, et hoiatuse tegemine suurendab vaidlusi töötaja ja tööandja vahel võrreldes varem kehtinud regulatsiooniga (distsiplinaarkaristus), samuti kerkib küsimus töötajale tehtud hoiatuse vaidlustamise õiguse tagamises. Töötajal on võimalik hoiatuse saamisel esitada tööandjale oma vastuväited, sealhulgas ka kirjalikult, ja hilisema vaidluse tekkimisel neid korrata. TLS ei näe ette hoiatuse vaidlustamist. Autori arvates toimub hoiatuse vaidlustamine töösuhte lõppemisel, sest TLS kohaselt omab hoiatus sisulist tähendust töölepingu ülesütlemise ja selle tühisuse hindamisel.

Samuti on töötajast tuleneval põhjusel ülesütlemisel nõutav teise töö pakkumine, millega püütakse tagada töötajale töösuhetes maksimaalsed õigused, et mõjutada tööandjat kasutama alternatiivseid meetmeid töösuhte lõpetamiseks ning kasutada seda alles viimase võimalusena. Teise töö pakkumise kohustus tuleneb TLS § 88 lõigest 2, mille kohaselt on tööandja kohustatud enne töölepingu ülesütlemist pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Ka vanas töölepinguseaduses nähti ette tööandjale kohustus pakkuda võimalusel töötajale teist, võimetekohast tööd enne töölepingu lõpetamist.

Kuid töötajale väljaõppe võimaldamise ning töös muudatuste tegemise kohustus võrreldes vana töölepingu seadusega on uus. Autori arvates võib 1992. aasta töölepinguseadusega

võrreldes tööandja kohustuse suurendamiseks pidada tööandja kohustust korraldada teise töö pakkumisel täiendusõpet. Muidugi tuleb täiendusõppe pakkumise hindamisel kaaluda, millised tööandja kulutused täiendusõppele on ebaproportsionaalselt suured, arvestades nii tööandja võimalusi kui ka töötaja isikut ja võimeid ning senist töökohta. See tähendab, et ei ole mingit absoluutset kriteeriumi, mille järgi otsustada, millised kulutused on ebaproportsionaalselt suured, vaid see on igal konkreetsel juhul erinev. Seega jääb antud sätte sisu samuti kohtupraktika kujundada.

Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töötajast tuleneval mõjuval põhjusel peab tööandja üldjuhul järgima ka etteteatamistähtaegu. TLS teeb muudatuse võrreldes vana 1992. aasta töölepinguseadusega, nimelt erakorralise ülesütlemise etteteatamistähtaegade pikkus sõltub töötaja töösuhte pikkusest tööandja juures. Tähtis on asjaolu, et uues TLS-s sätestatud etteteatamistähtajad laienevad töölepingu ülesütlemise põhjustest sõltumata. Uue TLS etteteatamistähtaegu võib pidada sotsiaalharta mõistliku etteteatamistähtaja miinimumnõuetele vastavaks. Kuid võrreldes varasema regulatsiooniga lühenevad töölepingu ülesütlemistähtajad TLS-s.

Oluliseks uuenduseks töösuhte üles ütlemlisel on TLS § 99 tulenev tööandja kohutus anda töötajale etteteatamistähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töökohta otsimiseks. Vabaaja andmine kehtib ka katseaja puhul. Autori arvates vastav nõue põhjendatud ei ole, kuna katseaja eesmärgist tulenevalt on töölepingu ülesütlemine lihtsustatud, samuti tuleb arvestada asjaolu, et töösuhe katseajal on lühike ning vaba aja andmise kohustus liigselt piirab tööandja õigusi.

Etteteatamistähtegu ei pea tööandja järgima, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei ole mõistlik töösuhte jätkamine etteteatamistähtaja lõpuni.

Vastav regulatsioon on sarnane vana töölepingu seaduse regulatsiooniga, mis lubas samuti töökohustuste jämeda rikkumise korral lõpetada tööleping ilma eelneva kehtiva distsiplinaarkaristusega. Vana töölepinguseaduse ja töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse alusel tuli töölepingu lõpetamine määrata mitte hiljem kui kuu jooksul teo tööandjale teatavaks saamisest Erinevalt varem kehtinud regulatsioonist ei sätestata uues TLS-s, millise aja jooksul on lubatud ülesütlemist õigustava asjaolu teada saamisest tööleping erakorraliselt lõpetada.

Autor teeb ettepaneku täiendada töölepinguseadust, § 97 lg 3 alljärgnevalt:

käesoleva seaduse § 88 lõikes 1 nimetatud alusel võib tööandja töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. *Ülesütlemise aluseks olev põhjust puudub, kui töölepingut ei ole üles öeldud 14 päeva jooksul alates sellest kui tööandja sai teada asjaoludest, mille alusel ei ole mõistlik nõuda lepingu jätkamist.*

## **Termination of an employment contract by an employer for the reasons connected with the person of an employee.**

### **SUMMARY**

The Employment Contracts Act regulates the relations between an employer and an employee under an employment contract. An employment contract is the type of a contract where the parties – an employer and an employee are not in an equal position. That is a relationship where one party performs work in favour of the other party and is dependent on the employer. Therefore, one of the main aspects which has to be regulated about the employment relationship is cancellation of an employment contract. Two categories of good reasons for cancellation of an employment contract are differentiated among the circumstances which form the basis of cancellation. These are economic reasons connected with the economic activities of the employer's enterprise, and individual reasons connected with the employee. The latter can be divided into reasons arising from the person of an employee and reasons related to his or her behaviour. The present master's thesis deals with the legal position of an employee in the event of extraordinary cancellation of an employment contract on the initiative of an employer for the reasons connected with the person of an employee.

The reasons for cancellation of an employment contract arising from the person of an employee are the circumstances connected with his or her behaviour, suitability for the work or other reasons related to the person of the employee. These could be inability to cope with work assignments, health problems, incompatibility with other employees or the team etc. The grounds for all the circumstances is the person of the employee and the employer must have a good reason for the cancellation of the employment contract, which reasonably makes it impossible to continue with the employment relationship.

The thesis was written in the period when in Estonia a new Employment Contracts Act was passed, which classifies the employment contract under the law of obligations. Thus, cancellation of an employment contract is governed by the general regulations provided for termination of contracts under the Law of Obligations Act. However, the Employment Contracts Act contains several stipulations due to the fact that one party to the employment contract, the employee, depends more on the employer and therefore needs more protection.

The new Employment Contracts Act provides for a change in the regulation of termination of an employment contract compared to the previous Employment Contracts Act. The explanatory memorandum of the draft of the Employment Contracts Act states that the law should make termination of an employment contract more flexible and simplify the operations procedure for an employer, without significantly jeopardizing the feeling of security of employees. The drafters of the law have specifically emphasised that the amendments are based on the concept of secure flexibility. The aim of the author of the thesis is to find out how the regulation of the safeguards for an employee in connection with extraordinary cancellation of the employment contract for the reasons arising from the person of the employee has changed. Does the new, more flexible law make cancellation of an employment contract easier and less cumbersome for an employer and simultaneously ensure the security of an employee? For a more thorough examination of the problems, the thesis compares and gives an overview of how cancellation of an employment contract for the reasons arising from the person of an employee have been regulated in Finland, Sweden and Norway.

The author of the present master's thesis analyses the protection of an employee's rights upon cancellation of the employment contract on the initiative of the employer for the reasons connected with the person of the employee, relying on the conventions of the ILO, the Social Charter of the European Council, the directives of the EU, the legislation and court decisions of different states and Estonian legislation and practice. The present valid legislation in Estonia is compared with the previous legal acts, and recommendations and proposals for regulating employment relations are made. The grounds for cancellation of an employment contract on the initiative of an employer are provided for in Article 4 of the ILO Convention No 158, under which the employment relationship with an employee can be terminated only in case there are valid grounds connected with the abilities or the behaviour of the employee or the requirements of the enterprise, institution or the work. A similar principle is established by the amended and supplemented European Social Charter Article 24, which is binding in Estonia as well. The regulation of the employment relationship in Finland, Sweden and Norway is based, like in Estonia, on separate legal acts, whereas many problems are solved by collective agreements and the activities of strong trade unions in the interests of employees. A collective agreement enables to consider the peculiarities of the enterprise and agree about principles elucidating the

essence of the law or specify, for example, the reasons for extraordinary cancellation. However, differently from the mentioned states, in Estonia collective agreements and case law have only a marginal role in the formation of an employment relationship and thus, the provisions of the Employment Contracts Act are considered to be very important in regulating employment relations.

The first chapter of the thesis deals with extraordinary cancellation of an employment contract due to incompatibility of an employee with the position or job because of insufficient professional skills. Under the ILO Convention No 158 “Cancellation of an employment contract on the initiative of an employer“ and the European Social Charter, the employment relationship with an employee can be terminated only in case there are valid grounds connected with the abilities or the behaviour of the employee. The author of the thesis examines especially those grounds which do not presume culpability on the part of the employee. These are objective grounds, circumstances independent of the intention of the employee, which make it impossible for the employee to continue in his or her position. For example incompatibility of an employee with the position or job due to insufficient professional skills or lack of adaptability, and other grounds for cancellation connected with the person of the employee. In the new Employment Contracts Act, similarly to the regulations in Finland, Sweden and Norway, a list of possible good reasons, which have to be assessed on the basis of particular circumstances, is provided. The list is not complete as it was in the previous Employment Contracts Act. Under the new Employment Contracts Act, the prerequisite for cancellation of an employment contract is the existence of a good reason, which requires the employer to objectively substantiate the reasons for the cancellation of the employment relationship. In the opinion of the author of the thesis, in the initial phase of implementation of the new law, problems could arise under the Employment Contracts Act § 88, subsection 1, which regulates extraordinary cancellation of an employment contract due to a good reason connected with the person of an employee. That may, at first, create a feeling of insecurity in an employee, as he or she does not know what the actual reason for cancellation is. The author is of the opinion that a list of possible reasons is necessary at least in the initial phase of the implementation of the law, so that both, the employer and the employee, would understand when to apply particular grounds.

On the basis of analysis the author finds that the new Employment Contracts Act does not reduce court disputes, but rather increases them, as the provision is general and allows different interpretations by employers and employees. What kind of a particular incident connected with an employee enables cancellation of an employment contract is not clear and needs to be assessed separately in every case. At the same time more general norms are more flexible and easier to apply when circumstances change. Moreover, a more flexible regulation enables to make decisions based on general values. That, in its turn, increases the responsibility of the parties to an employment contract and the role of the court, as many problems of termination of the employment relationship are solved by practice.

The second chapter concentrates on termination of the employment relationship due to health problems or long-term incapacity for work. Cancellation of an employment contract due to an illness of an employee is one of the main cancellation reasons arising from the person of the employee and it inevitably puts the employee in a more unfavourable position than other grounds connected with the person of the employee. In evaluating the legality of cancellation, a weak position of an employee on the labour market is an important criterion, and continuation of the employment relationship with employees in poorer health is encouraged.

In cancellation of an employment contract for health reasons, it is essential to ascertain the state of health of the employee and consider possible continuation of the employment relationship. The author of the thesis thinks that in Norway, Sweden and Finland an employee is more protected in case of cancellation due to health problems. On the whole, the new Employment Contracts Act regulates cancellation due to health problems in the same way as the previous law. A new principle is an obligation of an employer to adapt, if possible, the working conditions of an employee to his or her state of health on the condition it does not cause excessive expenses. Offering another job must be reasonable. If the capacity for work has only partially decreased, it is reasonable to offer another job. Reasonable cancellation depends on the accepted values in the society, work culture etc. , which in case of a dispute is settled by court. Compared to the Nordic countries, in Estonia court practice has not established boundaries yet. More attention should be paid to the reasonable behaviour of the employer and balancing interests when terminating the employment relationship. The previous law provided for termination of an employment

contract due to long-term incapacity for work. The new Employment Contracts Act provides for termination of an employment contract if an employee has not been able to perform his or her work assignments for at least 4 months. As it is not expressly stated that it must be a sick-leave of 4 consecutive months, an employer may extraordinarily cancel an employment contract also in the event the employee has been incapacitated for work all together for 4 months during the year. The solution depends on particular circumstances and the employer must assess every case separately.

The author's opinion is that the regulation is not reasonable and reduces the security of the employee. In connection with long-term incapacity for work cancellation is possible if the formal requirement is fulfilled and there is no need for individual approach, only the time the employee has been on a sick-leave matters. This causes social abandonment of employees of poorer health. The author thinks it would be better not to specify the length of long-term incapacity for work in the law.

The third chapter of the thesis deals with In addition, the main problems related to the cancellation of an employment contract due to insufficient results of the probation period are tackled. Before creating a strong employment relationship the parties have to find out by, so to say, testing whether such a relationship is the one they intend to create. The aim of the probation period is to give an employer a possibility to ascertain if the skills of the employee are adequate and, on the other hand, give an employee a possibility to find out if the work is suitable for him or her. The term of the probation period is provided by law or a collective agreement. According to the regulations of Nordic countries, the parties themselves may agree about the term of the probation period, if they do not exceed the maximum time limit prescribed by law. The regulations of the probation period of those countries are in principle similar to those provided by the Employment Contracts Act in Estonia. However, in the new Employment Contracts Act, the length of the probation period is prescribed by law, whereas in the previous one and in Nordic countries the parties could agree about it. Cancellation of an employment contract during a probation period is simpler and not connected with a good reason, although the reason must be connected with the aim of the probation period and, therefore, it is forbidden to cancel for reasons contrary to the aim of the probation period. In the author's estimation, assessment of the results of the probation period does not reduce court disputes, as employers and employees assess the circumstances differently and the new regulation does not provide for any criteria for

assessment. The Employment Contracts Act § 86, subsection 4 forbids an employer to cancel an employment contract for reasons contrary to the aim of the probation period. The author is of the opinion that the present wording leaves room for different interpretations, but at the same time the disputes in connection with unsatisfactory results of the probation period become more precise and thorough. Imposition of a probation period is regulated more precisely and understandably in the new Employment Contracts Act, so court disputes may decrease in connection with imposition of a probation period and its duration, because if there is no express agreement in the employment contract, a four month period is implied by the law.

The fourth chapter of the thesis deals with the general requirements for cancellation of an employment contract on the initiative of an employer. In extraordinary cancellation of an employment contract for a good reason connected with the person of the employee, the employer is required, as a rule, to give the prescribed advance notice, offer, if possible, an alternative job and, in general, observe the restrictions imposed by the lawmaker for the protection of an employee in the event of cancellation of an employment contract. As an employee depends more on an employer in their contractual relationship, an employee needs greater protection upon termination of the employment relationship. Therefore, in every legal system obligations are imposed on employers in order to protect employees in case of cancellation of an employment contract. On international level restrictions of cancellation are regulated by the European Social Charter and the European Council Directive 92/85. Under the European Social Charter it is forbidden to cancel an employment contract with a pregnant woman or the one who has recently given birth if the employee has notified the employer of it. The European Council Directive 92/85 also imposes the obligation of greater protection of pregnant women and those who have recently given birth, and the member states cannot allow cancellation of the employment relationship with such employees from the beginning of pregnancy up to the end of the maternity leave, except in cases not related to their state and permitted by domestic legal acts and/or practices. The prohibition is not absolute, the employment contract can be cancelled when the employee has essentially broken his or her work obligation, the employer ends up business activity or the agreed term expires.

On the basis of the regulations of different countries, it can be noted that the parents of children below the age of three are protected while they are using the leave for parents or

the parental child care leave. At that time it is possible to cancel the employment relationship only in case the employer ends up business activity or the employee has essentially broken his or her work obligation. A working parent is not protected to the same extent as a pregnant woman and the one who has recently given birth.

While the previous Employment Contracts Act provided a list of circumstances which prohibited cancellation of the employment relationship, then in the new Employment Contracts Act lawmakers have chosen another way: employers are not prohibited to cancel the employment relationship due to certain circumstances. A representative of the employer, a pregnant woman and a person raising a child under the age of three belong to the group of employees who need additional protection. To ensure their protection the new Employment Contracts Act provides the reverse burden of proof in case of a dispute. In other words, the employer has a burden of proof that the employment contract was not cancelled for the reasons listed in the law, but on some other grounds provided by law. However, the author of the thesis does not support the principle that a working parent of a child under the age of three is not protected by the law to the same extent as a pregnant woman and a parent who has a right to a pregnancy or maternity leave. That can cause frequent ungrounded interruptions of the parental child care leave and taking it again in a short while. In extraordinary cancellation of an employment contract for a good reason arising from the person of the employee, the employer must, as a rule, observe the requirement of advance notice, warn beforehand and, if possible, offer another job. Prior warning is in general required by the regulations of cancellation of an employment contract in different countries, which gives the employee reasonable time to stop the breach. Prior warning is regulated by the Estonian Employment Contracts Act similarly to the regulations in Finland and other countries. Under the Employment Contracts Act § 88, subsection 3, an employer may cancel an employment contract due to a breach by an employee or due to his or her diminished capacity for work if the employee has previously been warned. The new Employment Contracts Act does not provide for any time limit during which an employer has to make the warning, after he or she has learnt about the relevant circumstances. The regulation is based on a reasonable time limit, which in the author's opinion can again lead to different interpretations by the employer and the employee. If the previous Employment Contracts Act was characterized by over regulating the disciplinary penalty, the new one does not regulate the content of the warning at all. In the author's view the prior warning provisions in the new law may increase disputes

between the employer and the employee (disciplinary penalty), the right to contest the warning. The author thinks the time limit for making the warning should be provided by law or the collective agreement or the employment contract.

The author finds that the employer could make the warning in the form which enables written reproduction and ask for confirmation by the employee about the receipt of the warning. The warning should also contain an exact description of the breach and what the employee is exactly warned about. Offering another job is also required in case of cancellation arising from the person of the employee. Offering another job is provided as a prerequisite for cancellation of the employment contract in different countries. The aim is to guarantee maximum rights for the employee and force the employer to use alternative measures before cancellation of the employment contract as the last resort. The requirement to offer another job in Nordic countries can be compared to the Employment Contracts Act § 88, subsection 2, according to which the employer is required to offer, if possible, the employee another job before cancellation of the employment contract. Compared to the previous Employment Contracts Act, a new requirement is to offer the employee the possibility of training and the obligation to make changes in the work. In the author's opinion, the obligation to enable training when offering another job is a sign of increased obligations of the employer compared to the Employment Contracts Act of 1992. Certainly in enabling training the expenses of the employer cannot be excessive considering the means of the employer, the person and the abilities of the employee and the present job. It means there is no absolute criterion according to which we can assess whether the expenses are excessive. The content of the provision will be determined by future court practice. In extraordinary cancellation of an employment contract for a good reason arising from the person of the employee, the employer must, as a rule, observe the requirement of advance notice. The reasonable term of an advance notice is provided for in the European Social Charter. The European Committee of Social Rights (hereinafter Committee) supervising over the observance of the requirements of the European Social Charter has not defined the reasonable term of an advance notice, but has settled problems based on cases. The main criterion here has been the length of the employment relationship. The change in the new Employment Contracts Act compared to the Employment Contracts Act of 1992 lies in the fact that the term of an advance notice in case of extraordinary cancellation of an employment contract depends on the length of the employment relationship with the employer. That applies irrespective of the reasons for

cancellation and can be considered to be in conformity with the requirements of the European Social Charter. Compared to the Employment Contracts Act of 1992, the terms of an advance notice in case of cancellation have shortened. However, in the new Employment Contracts Act, the employer is required to leave enough time for the employee to find a new job during the advance notice period. The mentioned regulation is similar to the regulation of the previous law, which allowed in case of a serious breach by an employee to terminate the employment contract without prior disciplinary penalty. According to the latter and the law of disciplinary penalties, the employment contract had to be terminated not later than a month from the moment the employer learnt about the breach or not later than 6 months, exceptionally within a year, after the commission of the act. Thus, there were rather strict requirements about time limits in connection with termination of an employment contract due to offences committed by employees in the previous law. The new law does not regulate the time limits during which an employment contract has to be terminated after the employer learns about the breach. The author of the thesis finds the Employment Contracts Act § 97, subsection 3 reasonable, considering the interests of both parties, it is not reasonable to demand continuation of the employment contract after the agreed term, the expiry of the advance notice period or a collective agreement. The author cannot approve of the law which does not stipulate the time limit during which cancellation of an employment contract for a serious breach of work obligations is allowed. The time limit would be necessary because if the employment contract is not terminated in accordance with the advance notice period, the employee may assume that the employer did not consider the breach a good reason for cancellation and the employment relationship is resumed and the employee has time to change his or her behaviour in the future.

The author of the thesis reached a conclusion that compared to the previous Employment Contracts Act, the new Employment Contracts Act does not aggravate the position or reduce the security of employees. As with every new law, problems which require additional clarification and establishment of boundaries by court practice may arise. However, the new law is more logical and understandable than the previous legal acts which regulated the employment relationship. Under the new Employment Contracts Act, the prerequisite for cancellation of an employment contract is the existence of a good reason, which requires the employer to objectively substantiate the reasons for the cancellation of the employment relationship as well as consider the principle of good faith

and reasonability. The Employment Contracts Act provides for a general criterion under which the reasons for cancellation need to be evaluated in every case separately, according to the particular circumstances.

## TÄNU

Autor tänab töö juhendajat dots Merle Muda ning perekonda, häid sõpru ja kolleege, kelle abi ja toetus töö valmimisele kaasa aitasid.

## KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU

### Kasutatud kirjandus

1. Blanpain, R. European Labour Law. Eleventh revised edition. Kluwer Law International, The Netherlands, 2008.
2. Digest of the case law of the European Committee of Social Rights. Arvutivõrgus: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf) (05.04.10)
3. Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Teine täiendatud väljaanne. Justiitsministeerium. Toimetuskolleegium: Eerik-Juhan Truuväli, jt. Kirjastus Juura 2008.
4. Eklund, R., Sigemann, T., Carlson, L. Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials. Iustus Förlag AB, Uppsala 2008.
5. Employment and Benefits in the European Union. Clifford Chance LLP. London 2005.
6. Engblom, M. Työsuhteen ehdot. Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. WSOYpro 2002.
7. Gaymer, J. Employment and Labour Law. Jurisdictional comparison. The European Lawyer Ltd. Great Britain 2007.
8. Gellner, L., Sydolf, L. Swedish Labour Law. Norstedts Juridik AB, Stockholm 2008.
9. Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M., Kaivanto, K., Työsopimuslaki käytännössä. 4. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008.
10. Kahri, T., Kairinen, M., Hietala, H., Kaivanto, K. Työsopimuslaki käytännössä. 3. uudistettu painos. Talentum Media OY. Helsinki 2006.
11. Kairinen, M. Työoikeus perusteineen 2009. 2. uudistettu painos. Työelämän Tietopalvelu OY 2009.
12. Kairinen, M. Työoikeus tänään. Turun yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta. Jyväskylä 2007.
13. Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. Työoikeus. 2. uudistettu painos. WSOY Lakitieto. Juva 2006.
14. Kirjoituksia työoikeudesta. Toimittaneet Jalanko, R., Siiki, M. Helsingin hovioikeus ja tekijät. Helsinki 2009.
15. Koskinen, S. Vellollisuus antaa varoitus työsopimuksen irtisanomisen edellytyksenä. Edita Publishing OY 2004.
16. Koskinen, S., Nieminen, K., Valkonen, M. Työsuhteen päättäminen. Porvoo 2003.

17. Koskinen, S., Nieminen, K., Valkoinen, M. Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WSOYpro 2008
18. Kull, I. Hea usu põhimõte kaasaegses lepinguõiguses. Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis 8. Tartu Ülikooli Kirjastus 2002.
19. Lauren, A. Töölepingu seadus. Tekst ja seletused. Agitaator OÜ. Tallinn 2009.
20. Liin, V.-P. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. Juridica 2009/4, lk 244-250.
21. Luhanen, R. (toimittaja). Työsopimuslaki perusteluineen. Edita Oy. Helsinki 2001.
22. Käärats, E. Olulisemad tähelepanekud uuest töölepingu seadusest. Eesti Majanduse Teataja nr 7-8. Kaasande „Tööõigus“ tutvustus. 2009.
23. Mattila, Y. Kollektiivisesta työsuhdeturvasta pohjoismaissa. Lakimies, 1991, nr 2, lk 164-166.
24. Mayne, S., Malyon, S. Employment Law in Europe. Butterworths. London, Dublin and Edinburgh, 2001.
25. Muda, M. Töösuhete reguleerimise printsiibid tööseadustikus. Juridica 1997 nr 4, lk 177-180.
26. Muda, M. Võlaõigusseaduse kohaldamisega seotud probleeme töösuhetes. Juridica 2007 nr 5, lk 294-296.
27. Muda, M. Töölepingu õigusliku reguleerimise probleeme. Juridica 2004 nr 5, lk 295-301.
28. Note on Convention No. 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment. Arvutivõrgus: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms\\_103555.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_103555.pdf) (20.05.10)
29. Nyssöla, M., Rautiainen, H., Åström, J., Äimäla, M. Finnish Labour Law in Practice. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö 2005.
30. Orgo, I.-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud. 4. täiendatud ja muudetud trükk. Koostaja Merle Muda. Juura, Õigusteabe AS 2008.
31. Orgo, I.-M. Peamised vaidlusküsimused töölepingu lõpetamisel töötaja mittevastavuse ja katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu. Juridica 1999 nr 9, lk 449-453
32. Orgo, I.-M. Töölepingu seadus vajab muutmist ja täiendamist. Juridica 1997 nr 4, lk 172-177
33. Orgo, I.-M. Töövaidluste lahendamine. Juura. Õigusteabe AS. Tallinn 2000.
34. Paneetoja, J. Työoikeus tutuksi. Edita Publishing OY. Helsinki 2008.

35. Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009 kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Äripäev AS. Tallinn 2009.
36. Rautiainen, H., Äimäla, M. Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos WSOYpro. Juva 2007.
37. Rautiainen, H., Äimäla, M. Uusi työsopimuslaki. Porvoo 2001.
38. Ratifications by the Nordic Countries of the ILO Conventions adopted in the period 1980 - 2007 Report by the Nordic Trade Unions Cofederations affiliated to the Council of Nordic Trade Unions (NFS) 30.9.2008, arvutivõrgus: [http://www.unio.no/kunder/unio/mm.nsf/lupGraphics/Nordic\\_%20ILO\\_Report\\_October\\_2008\\_Final.pdf/\\$file/Nordic\\_%20ILO\\_Report\\_October\\_2008\\_Final.pdf](http://www.unio.no/kunder/unio/mm.nsf/lupGraphics/Nordic_%20ILO_Report_October_2008_Final.pdf/$file/Nordic_%20ILO_Report_October_2008_Final.pdf) (25.05.10).
39. Saarinen, M. Työsuhteasioiden käsikirja. 5. Uudistettu painos. Edita Publishing Oy Jyväskylä 2003.
40. Sargeant, M., Lewis D. Employment Law. Third Edition. Pearson Education Limited. London 2006.
41. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?page=en\\_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629](http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629). (14.05.2009)
42. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS\\_kasiraamat.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat.pdf). (5.04.2010)
43. Seletuskiri töölepinguseaduse eelnõu juurde (Soome) HE 157/2000 Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157> (01.04.10)
44. Sigeman, T. Employment Protection in Scandinavian Law. Stability and Change in Nordic Labour Law. Scandinavian Studies in Law. Vol 43. P. Wahlgren (ed). Stockholm Institute for Scandinavian Law 2002.
45. Siigur, H. Eesti tööseaduste täiustamisest. Juridica 2007/2, lk 87-98.
46. Suviranta, A.J., Labour Law in Finland. Third Edition. Kluwer Law International, The Hague-London-Boston, 2000.
47. Suviranta, A.J., Employment, family, and the law in Finland. Corporative Labour Law & Policy Journal, vol. 27:147 2006.
48. Tavits, G. Töösuhete lõpetamine töötaja isikust ja käitumisest tingitud põhjustel. Saksa tööseadused ja töökohtupraktika. Juridica 2002/1, lk

49. Tavits, G. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? *Juridica*, 2008/1, lk 24-28.
50. Termination of Employment Relationships. Legal Situation in the Member States of the European Union. European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1997, p 61 pp.
51. Termination of Employment Relationships. Legal Situation in the Member States of the European Union. European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2. Manuscript completed in April 2006. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en> (25.05.10)
52. Tiitinen, K.-P., Kröger, T. Työsopimuslaki. 4. uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008.
53. Treier, T. Peamised tagatised töötajate koondamisel. *Juridica* 2001/1, lk 57-70
54. Treier, T. Töölepingu ülesütlemine töötaja tervise seisundi tõttu. *Juridica* 2006/2, lk 104-114.
55. Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Kirjastus Ilo, Tallinn 2009.
56. Töösuhete käsiraamat. Lepik & Luhaäär. Äripäeva käsiraamat, 2009.
57. Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Tark & CO. Äripäeva käsiraamat, 2009.
58. Uus töölepingu seadus. Kommenteerinud Raili Karjane. TEN-TEAM OÜ. Tallinn 2009.
59. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Koostajad: P. Varul, I. Kull, V. Kõve ja M. Käerdi. Õigusteabe AS Juura, Tallinn 2006.

## Kasutatud normatiivmaterjalid

60. Act No. 40f 4 February 1977 relating to Worker Protection and Working Environment. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/13291/64814/E95NOR01.htm> (05.04.10)
61. Avalike teenistujate, töötajate ning füüsilisest isikust ettevõtjate eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded. Vabariigi Valitsuse 26.juuni 2008.a määrus nr 105 - RT I 2008, 26, 176; 2009, 8, 55.
62. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15.04.1992.a - RT 1992, 15/16, 241; 2009,11,67.
63. Eesti Vabariigi põhiseadus, 28. juuni 1992. a. - RT 1992, 26, 349; RT I 2007, 33, 210.
64. EL Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ, 19. oktoober 1992, "Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta" - EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1-8.
65. Employment Protection Act (1982:80). Arvutivõrgus: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf> (18.04.2010).
66. Keeleseadus 21.02.1995 - RT I 1995, 23, 334; 2010, 12, 65.
67. Keeleinspektsiooni põhimäärus. Haridus- ja teadusministri 9. veebruari 2007. a määrus nr 15 - RTL, 20.02.2007, 16, 250.
68. ILO Termination of Employment Convention, 1982. ILO konventsioon nr C 158. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (02.04.10).
69. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta, Strasbourg, 3. mai 1996.- RT II, 04.07.2000, 15, 93.
70. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus, 31.05.2000.- RT II 2000, 15, 93. Arvutivõrgus: <http://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=26389> (9.05.10)
71. Ravikindlustuse seadus, 19. juuni 2002. a. - RT I 2002, 62, 377; 2010, 15, 77.
72. Tsiviilseadustiku üldosa seadus, 27.03.2002.a – RTI 2002, 35, 216; 2009, 30, 177.
73. Töölepingu seadus, 17.12.2008.a. – RT I 2009, 5, 35; 2009, 36, 234.
74. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 16.06.1999.a. – RTI 1999, 60, 616; 2009, 62, 405.
75. Työsopimuslaki, 26.1.2001/55 (Soome töölepingu seadus). Arvutivõrgus:<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki> (01.04.10)
76. Isikuandmete kaitse seadus, 15. veebruar 2007. a. - RT I 2007, 24, 127; RT I 2007, 68, 421.

77. Sotsiaalministri 23. septembri 2008. a. määrus nr. 57 " Püsiva töövõimetuse, selle tekkimise aja põhjuse ja kestuse tuvastamise tingimused ja kord ning töövõimetuse põhjuste loetelu" - RTL 2008, 11, 1122; 2009, 10, 123.

78. Suomen perustuslaki (Soome Põhiseadus ) 11.6.1999/731, arvutivõrgus:

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731\(01.04.10\)](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731(01.04.10))

79. Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus. 5.05.1993.a. – RT 1993, 26, 441; 2009, 5, 35.

80. Võlaõigusseadus, 26.09. 2001.a. - RT I 2001, 81, 487; 2010, 7, 30.

81. Võlaõigusseaduse, tsiviilseadustiku üldosa seaduse ja rahvusvahelise eraõiguse seaduse rakendamise seadus, 5. 06. 2002. a. - RT I 2002, 53, 336; 2005, 39, 308.

## Kasutatud kohtupraktika

82. TT 1984-56 Irtisanomissuoja - Osastoluottamusmiehen - työsuhteen purkaminen - Työkyvyttömyys, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1984/19840056>
83. TT 1985-62 Työkyvyn heikentyminen - Irtisanomissuoja - Valvontavelvollisuus - työehtosopimuksen määräysten noudattamiseksi - Sairaus, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1985/19850062>
84. TT 1989-101 Irtisanomissuoja - Työehtosopimuksen tietten rikkominen - työsopimuksen purkaminen, perusteena - työtehtävien laiminlyönti - rikollinen toiminta - valvontavelvollisuus - työehtosopimuksen määräysten noudattamiseksi, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1989/19890101>
85. TT 1992-37 Irtisanominen, perusteena - huolimattomuus työssä - ohjeiden vastainen menettely - Irtisanomissuoja - Valvontavelvollisuus - - työehtosopimuksen määräysten noudattamiseksi, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1992/19920037>
86. TT 1996-85 Irtisanominen, perusteena - terveydentila - Irtisanomissuoja, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1996/19960085>
87. TT 2000-25 Irtisanomissuoja - Luottamuspula - Päihtymys - Työsopimuksen purkaminen - Valvontavelvollisuus, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2000/20000025>
88. TT 2000-44 Irtisanomissuoja - Työsuojeeluvaltuutetun työsopimuksen purkaminen - Työvelvoitteen laiminlyönti, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2000/20000044>
89. TT 2000-53 Irtisanominen - Irtisanomissuoja - Taloudellinen ja tuotannollinen syy - Valvontavelvollisuus, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2000/20000053>
90. TT 2001-48 Irtisanomisajan palkka - Irtisanomissuoja - Työsopimuksen purkaminen - Valvontavelvollisuus, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2001/20010048>
91. TT 2002-47 Irtisanominen - Sairaus - Työkyvyttömyys, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2002/20020047>
92. TT 2002-53 Irtisanominen - Lojaliteettivelvollisuus - Varoitus, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2002/20020053>
93. TT 2003-57 Irtisanominen - Irtisanomissuojasopimus - Sairaus, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2003/20030057>
94. TT 2004-90 Irtisanominen - Irtisanomissuojasopimus - Sairaus, arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2004/20040090>

95. TT 2005-77 Irtisanomissuoja - Taloudellinen ja tuotannollinen syy - Työntarjoamisvelvollisuus, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2005/20050077>
96. TT 2005-112 Muun työn tarjoaminen - Sairaus - Työsopimuksen irtisanominen, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2005/20050112>
97. TT 2007-39 Irtisanominen - Irtisanomissuoja - Sairaus, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070039>
98. TT 2007-96 Irtisanomissuoja - Työsopimuksen irtisanominen - Varoitus, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070096>
99. TT 2009:119 Irtisanomissuoja - Työsopimuksen irtisanominen - Varoitus, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2009/20090119>
100. KKO 1994:17 Työsopimus - Työsopimuksen irtisanominen, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1994/19940017>
101. KKO 1980-II-110 Työsopimus - Työsopimuksen purkaminen - Koeaika, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1980/19800110t>
102. KKO 1982-II-73 Työsopimus - Koeaika - Määräaikainen työsopimus - Työsopimuksen lakkaaminen - Odotusajan palkka, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1982/19820073t>
103. KKO 1986-II-52 Työsopimus - Koeaika - Lain kiertäminen, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1986/19860052t>
104. KKO 1989:8 Työehtosopimus - Koeaika, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1989/19890008>
105. KKO 1989:96 Työsopimus - Työsopimuksen lakkaaminen, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1989/19890096>
106. KKO 1990:52 Työsopimus - Koeaika, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1990/19900052>
107. KKO 1992:100 Työsopimus - Työsopimuksen lakkaaminen - Koeaika
108. KKO 1993:88 Työsopimus - Työpalkka, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1993/19930088>
109. KKO 1993:145 Työsopimus - Työsopimuksen irtisanominen, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1993/19930145>
110. KKO 1995:80 Työsopimus - Työsopimuksen lakkaaminen, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1995/19950080>
111. KKO 1995:103 Työsopimus - Koeaika, arvutivörgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1995/19950103>

112. KKO 2007:12 Työsopimus - Työsopimuksen päättäminen - Työsopimuksen irtisanominen - Uudelleen sijoittaminen, arvutivõrgus:  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2007/20070012>
113. KKO 2009:29 Oikeudenkäyntimenettely - Asianosaisen kuuleminen, arvutivõrgus:  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090029>
114. KKO 2009:35 Työsopimus - Koeaika - Työsopimuksen purkamine, arvutivõrgus:  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090035>
115. Rootsi töökohtu otsus 1980 nr 133, Mattila, Y. Kollektiivisesta työsuhdeturvasta pohjoismaissa. Lakimies, 1991, nr 2, lk 166.
116. Rootsi töökohtu otsus 1981 nr 51, Mattila, Y. Kollektiivisesta työsuhdeturvasta pohjoismaissa. Lakimies, 1991, nr 2, lk 165.
117. Rootsi töökohtu otsus 1983 nr 110, Mattila, Y. Kollektiivisesta työsuhdeturvasta pohjoismaissa. Lakimies, 1991, nr 2, lk 166.
118. Rootsi töökohtu otsus 1987 nr 2, Mattila, Y. Kollektiivisesta työsuhdeturvasta pohjoismaissa. Lakimies, 1991, nr 2, lk 166.
119. Riigikohtu tsiviilasi nr. III-2/1-14/95 Kolmanda isiku V. J.-i esindaja vandeadvokaat Mall Saare kassatsioonkaebuse alusel Tartu Ringkonnakohtu 16. detsembri 1994. a. otsuse Ü. R.-i hagi Pikakannu Põhikooli vastu tööle ennistamiseks ja töölt sunnitud puudumise aja eest töötasu nõudmiseks. – RT III, 29.03.1995, 3, 37.
120. Riigikohtu tsiviilasi nr. 3-2-1-86-96 RAS-i Termak kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 22. märtsi 1996. a. otsuse Alfrid Aberuti hagi RAS-i Termak vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ja hüvise nõudes. -RT III 1996, 22, 297.
121. Riigikohtu tsiviilasi nr 3-2-1-100-98 Svetlana Hailova kassatsioonkaebuse alusel Viru Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 22. mai 1998. a otsuse Svetlana Aeilova hagi Sillamäe Haigla vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks, tööle ennistamiseks ja hüvitise saamiseks. - RT-III 1998, 28, 278.
122. Riigikohtu tsiviilasi nr. 3-2-1-12-98 Termak Autopargi AS kassatsioonkaebuse alusel Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegiumi 9. oktoobri 1997. a otsuse Termak Autopargi AS hagi Aavo Türneri ja Raivo Pikkeri vastu töölepingu lõpetamise seaduslikuks tunnistamiseks. - RT III 1998, 8, 76.
123. Riigikohtu tsiviilasi nr.3-2-1-46-99AS Eesti Telefon kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 28.12.1998 otsusele AS Eesti telefon hagi Õie Bugiene, Olga Kirsi ja

Tiina Steinfeldi vastu töölepingute lõpetamise seaduslikuks tunnistamiseks. - RT III; 1999, 15, 152.

124. Riigikohtu tsiviilasi nr 3-2-1-20-00 Vändra Tarbijate Ühistu kassatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtu 28.10.1999 otsusele Vändra Tarbijate Ühistu hagi Kai Toodu vastu töölepingu lõpetamise seaduslikuks tunnistamiseks. - RT- III 2000, 10, 14.

125. Riigikohtu tsiviilasi nr. 3-2-1-145-02 AS Sillamäe SEJ kassatsioonkaebus Viru Ringkonnakohtu 30.05.2002 otsusele Vladimir Ozerovi hagi AS Sillamäe SEJ vastu tööle ennistamiseks, keskmise palga saamiseks sunnitud töölt puudumise aja eest ning hüvituse väljamõistmiseks kasutamata puhkuse eest. - RT III 2003, 2, 23.

126. Riigikohtu tsiviilasi nr. 3-2-1-103-06 S. K.kassatsioonkaebus Viru Ringkonnakohtu 02.05.2006. a otsusele S. K hagi Eesti Vabariigi vastu töövaidluses - RT III 2006, 41, 349.

127. Tallinna Ringkonnakohus tsiviilasi nr. 2-06-570 Andrei Ševljakovi hagi OÜ Refonda vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks ja hüvitisesaamiseks. Arvutivõrgus: <http://kola.just.ee/> (10.05.10).

128. Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilasi nr 2-06-19015 Jomanda Kaubanduse OÜ hagi Kai Koitla vastu töölepingu lõpetamise seaduslikuks tunnistamiseks ja õigus tunnustamiseks mitte maksta hüvitist töölepingu ebaseadusliku lõpetamise eest ning Kai Koitla vastuhagi Jomanda Kaubanduse OÜ vastu saamata jäänud töötasu väljamõistmiseks. Arvutivõrgus: <http://kola.just.ee/> (10.05.10).

129. Tartu Ringkonnakohtu tsiviilasjas nr. II-2-310/95 M. Küppari hagi Eesti Hoiupanga vastu tööle ennistamiseks ja sunnitud töölt puudumise aja eest töötasu nõudes. Arvutivõrgus: <http://www.tarturk.just.ee/> (09.05.10).