

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Liis Hääl

**TÖÖTAJALE TÖÖLEPINGU EBASEADUSLIKU ÜLESÜTLEMISE KORRAL
MAKSTAVA HÜVITISE OLEMUS JA SUURUSE KINDLAKSMÄÄRAMINE**

Magistritöö

Juhendaja
prof Merle Erikson

Tartu
2024

Sisukord

Sissejuhatus	4
1. Töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise olemus	8
1.1. Hüvitis kui võlaõiguslik kahjuhüvitis.....	8
1.2. Hüvitis kui karistuslik kahjuhüvitis	10
1.3. Hüvitis kui seadusjärgne leppetrahv	14
2. Hüvitise suuruse muutmisel arvesse võetavad asjaolud	18
2.1. Üldist	18
2.2. Töötajast lähtuvad asjaolud	19
2.2.1. Töötaja vanus.....	19
2.2.2. Töösuhte kestus	22
2.2.3. Töötaja võimalus leida tööd	25
2.2.4. Töötajast tingitud ülesütleamise põhjused	26
2.2.5. Töötaja majanduslik olukord	28
2.2.6. Töötaja positsioon töösuhtes	28
2.3. Tööandjast lähtuvad asjaolud	29
2.3.1. Tööandja käitumine töölepingu ülesütleamisel.....	29
2.3.2. Tööandja majanduslik olukord	31
3. Töötaja õigus nõuda kahjuhüvitist.....	34
3.1. Kahjuhüvitis kui seadusjärgse leppetrahvi osa.....	34
3.1.1. Kahju hüvitamise üldreeglite kohaldatavus.....	34
3.1.2. Seadusjärgse leppetrahvi kompenseeriv funktsioon.....	35
3.2. Täiendava kahjunõude esitamine.....	37
3.2.1. Täiendava kahjunõude esitamine koos seadusjärgse leppetrahvi nõudega	37
3.2.2. Täiendava kahjunõude esitamise eeldused	39
3.2.3. Täiendava kahjunõude esitamine töövaidluse menetlemise ajal	43
Kokkuvõte	46
<i>The Determination of the Nature and Amount of the Compensation Payable to an Employee in the Event of the Unlawful Termination of an Employment Contract</i>	<i>51</i>
Lühendid.....	57

Kasutatud kirjandus	58
Kasutatud õigusaktid	61
Kasutatud kohtu- ja töövaidluskomisjoni lahendid	62

Sissejuhatus

Hüvitise maksmine töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral on pikaajaline traditsioon. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) 1982. aasta konventsiooni nr 158¹ artiklis 10 on sätestatud, et kui tööandja on töötajaga sõlmitud töölepingu alusetult üles öelnud, siis on pädeval asutusel õigus määrata töötajale piisav hüvitis. Vastav säte on olnud eeskujuks ka parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta² (ESH) artiklile 24.³ ESH art 24 sätestab õiguse kaitsele töösuhte lõpetamise korral. Õigus kaitsele töösuhte lõpetamise korral sisaldab ESH art 24 kohaselt kõigi töötajate õigust sellele, et nende töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta ning õigust saada piisavat hüvitist või muud toetust, kui töötaja töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta. ESH artiklist 24 lähtuvad enamik harta ratifitseerinud Euroopa Majanduspiirkonna riike.⁴ Euroopa tööõiguse koostöövõrgustiku (*European Labour Law Network*) 2011. aasta raportist tehtavate järelduste kohaselt kaitsti 2011. aastal kolmekümmes Euroopa Majanduspiirkonna riigis töötajaid töösuhte ebaseadusliku lõpetamise eest, nähti töötajatele ette hüvitis töösuhte lõpetamise korral ning õigus pöörduda erapooletu organi poole.⁵

Eesti on ratifitseerinud ESH ning tunnistanud end täielikult seotuks ESH art-iga 24. Sellest tulenevalt on töötajate õiguse tulemuslikuks rakendamiseks Eesti kui lepingupool kohustatud ESH art 24 kohaselt tagama töötajale õiguse pöörduda erapooletu instantsi poole, kui töötaja leiab, et tema töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta. Õigus pöörduda erapooletu instantsi poole on Eestis tagatud, kuivõrd töötajal on õigus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole, kui ta leiab, et temaga sõlmitud tööleping on ebaseaduslikult üles öeldud. Töölepingu seaduse⁶ (TLS) § 109 lg 1 järgi, kui kohus või töövaidluskomisjon on tuvastanud töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise, lõpetab kohus või töövaidluskomisjon töölepingu tööandja või töötaja taotlusel. Lisaks maksab TLS § 109 lg 1 kohaselt tööandja töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Hüvitis

¹ ILO Convention No 158. Termination of Employment Convention, 1982. – Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C158 (19.03.2024).

² Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.

³ Papadopoulos, N. A. Assessing the Effectiveness of the European Social Charter: A Case Study on Dismissal Reforms. – European Papers 2022/7, lk 1574.

⁴ Council of Europe. Reservations and Declarations for Treaty No. 163 – European Social Charter (revised) (ETS) No. 163). – <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=declarations-by-treaty&numSte=163&codeNature=0> (04.11.2023).

⁵ Ter Haar, B., Van Voss, G. H. Common ground in European dismissal law. – European Labour Law Journal 2012/3 (3), lk 223-224.

⁶ Töölepingu seadus. – RT I, 06.07.2023, 107.

tuleb töövaidluskomisjonil või kohtul omal algatusel töötaja kasuks välja mõista, kui tööleping lõpetatakse TLS § 107 lg 2 alusel ning töötaja ei ole avaldanud, et ta soovib hüvitisest loobuda.⁷

2023. aasta märtsis jõustusid TLS-is muudatused, mille kohaselt ei kohalda kohus või töövaidluskomisjon töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral töötajale makstava hüvitise määramisel võlaõigusseaduse⁸ (VÕS) 7. peatükis sätestatud. Lisaks ei ole makstavat hüvitist lubatud edaspidi vähendada töötajale riigi poolt makstavate hüvitiste ja toetuste võrra. TLS § 109 lg 1 kohaselt võib kohus või töövaidluskomisjon hüvitise suurust edaspidi muuta, arvestades üksnes töölepingu ülesütlemise asjaolusid.

Vastavate muudatuste eesmärk on, et töötajale makstav hüvitis täidaks edaspidi kompenseerivat ja preventiivset eesmärki tegeliku kahju hüvitamise eesmärgi asemel.⁹ Sotsiaalministeeriumi muudatusettepanekute kohaselt ei ole seadusandja eesmärk töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstava hüvitise sätestamisel olnud tegelikult tekkinud kahju hüvitamine, vaid tööandja peaks hüvitise maksmise kaudu heastama oma käitumise.¹⁰ Sellist eesmärki TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis enne seadusemuudatusi Sotsiaalministeeriumi hinnangul ei täitnud, kuivõrd kohtupraktikas käsitleti hüvitist rikkumist kompenseeriva meetme asemel kahjuhüvitisena.¹¹

Töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral töötajale makstava hüvitise küsimus on muutunud jõustunud seadusemuudatuste tõttu aktuaalseks. Vastavate TLS-is jõustunud muudatuste osas ei kehtestanud seadusandja rakendussätteid, mis reguleeriksid seniselt õiguslikult regulatsioonilt uuele üleminekut. Seaduseelnõu seletuskiri vastavate TLS-i muudatuste kohta on samuti nipsisõnaline ega aita kohtutel ja töövaidluskomisjonil muutunud seadusesätteid lihtsamini sisustada. Sellest tulenevalt on kohtud ja töövaidluskomisjon pidanud hakkama sätteid alates nende jõustumisest rakendama ja sisustama omal äranägemisel.

Jõustunud seadusemuudatused, millel ei ole rakendussätteid, on tekitanud küsimusi seoses sellega, kuidas lahendada menetluses olevaid vaidlusi. Täpsemalt vajavad lahendamist

⁷ Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium 2024. – <https://mkm.ee/sites/default/files/documents/2024-03/T%C3%B6lepingu%20seaduse%20k%C3%A4siraamat%202024.pdf> (29.03.2024), lk 232.

⁸ Võlaõigusseadus. – RT I, 17.03.2023, 80.

⁹ Tööturumeetmete seadus 735 SE II. Seletuskiri. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/53f44eaa-2715-43a5-b78e-e9ef2dc8a86a/tooturumeetmete-seadus> (08.02.2024), lk 3.

¹⁰ Sotsiaalministeerium. Muudatusettepanekud eelnõule 735 SE. – <https://www.riigikogu.ee/download/d275192a-ac0d-4286-aec5-f99f7f1cf38f> (08.02.2024), lk 1-2.

¹¹ Samas.

küsimused, kas enne seadusemuudatuste jõustumist alanud ning menetluses olevatele vaidlustele tuleb kohaldada jõustunud TLS § 109 lg-d 1, mis ei võimalda hüvitisele kohaldada enam VÕS-i 7. peatükis sätestatud, ning milliseid töölepingu ülesütleamise asjaolusid peaksid kohtud ja töövaidluskomisjon hüvitise määramisel arvesse võtma. Lisaks tekitab küsimusi asjaolu, et kui TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist ei saa pidada enam võlaõiguslikuks kahjuhüvitiseks, siis kas töövaidluskomisjon ning kohtud peaksid lisaks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisele hakkama mõistma töötajale välja ka kahjuhüvitise VÕS § 115 alusel.

Magistritöö õiguslikust probleemist lähtuvalt on töö eesmärk leida vastus küsimusele, milline on töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise olemus ja milliseid asjaolusid tuleks selle suuruse muutmisel arvesse võtta. Magistritöö eesmärgi saavutamiseks kasutatakse peamise uurimismeetodina kvalitatiivset ja võrdlevat meetodit. Töö tugineb eelkõige kehtival TLS-il, VÕS-il, seaduseelnõude seletuskirjadel ja muudatusettepanekutel, Mandri-Euroopa õigussüsteemi kuuluvate riikide õigusaktidel ning õiguskirjandusel. Samuti töövaidluskomisjoni ja kohtute praktikal. Töös uuritakse Mandri-Euroopa õigussüsteemi romaani, germaani ja skandinaavia õigusperekonda kuuluvate riikide õigust. Arvestades, et Eesti kuulub samuti Mandri-Euroopa õigussüsteemi, siis on riikide valikul lähtutud põhimõttest, et igast õigusperekonnast oleks vähemalt ühe Euroopa riigi õigust analüüsitud. Täpsemalt uuritakse töös Prantsusmaa, Hollandi, Saksamaa, Šveitsi, Soome, Rootsi, Norra, Taani ja Leedu õigust. Enim on töös tähelepanu pööratud Soome õigusele, kus on hüvitise määramisel arvesse võetavaid asjaolusid kõige põhjalikumalt reguleeritud seaduses sätestatud loetelu kujul.

Magistritöö eesmärgist lähtuvalt koosneb töö kolmest peatükist. Esimese peatüki uurimisküsimuseks, millele soovitakse vastus leida, on see, milline on TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise olemus. Töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise olemus võib erinevates riikides olla erinev. Hüvitist võib olla võimalik käsitada näiteks võlaõigusliku kahjuhüvitise, karistusliku kahjuhüvitise või hoopiski seadusjärgse leppetrahvina. Analüüsides, kas hüvitist võib olla võimalik käsitada karistusliku kahjuhüvitise, viidatakse ka *common law* õigussüsteemile. Magistritöö teises peatükis uuritakse, milliseid asjaolusid peaksid kohtud ja töövaidluskomisjon hüvitise suuruse muutmisel arvesse võtma. Sellele küsimusele vastamiseks on vajalik analüüsida ja võrrelda erinevate Mandri-Euroopa õigussüsteemi kuuluvate riikide õigust, et tuvastada asjaolusid, millega võiksid ka Eestis kohtud ja töövaidluskomisjon hüvitise suuruse muutmisel arvestada. Magistritöö kolmandas peatükis uuritakse, kas töötajal tuleks edaspidi lisaks

TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisele nõuda tööandjalt töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise tõttu kahjuhüvitist üldistel alustel VÕS § 115 järgi ning kuidas lahendada menetluses olevaid vaidlusi, mis on alanud enne seadusemuudatuste jõustumist ning kus töötaja on tuginenud hüvitise saamiseks üksnes TLS v.r §-le 109.

Varasemalt on töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitisega seoses analüüsitud 2021. aastal magistritöös „Töölepingu ülesütleamise tühisus ja töötaja kahju hüvitamise nõue“ seda, kas TLS § 109 lg 1 alusel esitatav nõue kaitseb efektiivselt töötaja õigusi.¹² Vastavas töös võrreldi VÕS §-s 115 sätestatud kahju hüvitamise nõuet TLS §-s 109 sätestatud nõudega ning leiti, et töötajal on võrdlemisi lihtne saada hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, kuid suuremas ulatuses hüvitise väljamõistmist raskendab VÕS-i 7. peatükis sätestatud põhimõtete kohaldumine.¹³ Vastava töö autori hinnangul võiks töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstav hüvitis olla seaduses sätestatud leppetrahvina.¹⁴ Töö autor märgib, et viidatud magistritöö koostamise ajal ei olnud veel jõustunud TLS-is muudatusi, mis välistavad VÕS-i 7. peatüki sätete kohaldamise.

Märksõnad: töölepingud, töölepingu lõpetamine, kahju hüvitamine, karistused.

¹² Kuulme, O. Töölepingu ülesütleamise tühisus ja töötaja kahju hüvitamise nõue. Magistritöö. Juhendaja Gaabriel Tavits. Tartu: Tartu Ülikool 2021, lk 6.

¹³ Samas, lk 6–7 ja 59.

¹⁴ Samas, lk 53 ja 59.

1. Töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise olemus

1.1. Hüvitis kui võlaõiguslik kahjuhüvitis

Mandri-Euroopa õigussüsteemile on iseloomulik kannatanule kahju heastamise põhimõte ehk kahjustatud isiku asetamine endisesse olukorda (*restitutio ad integrum*).¹⁵ Kahjustatud isik asetatakse endisesse olukorda, kui talle hüvitatakse kahju vastavalt selle tegelikule ulatusele.¹⁶ *Restitutio ad integrum* põhimõttest lähtutakse mitmetes Mandri-Euroopa õigussüsteemi kuuluvates riikides töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise määramisel. Näiteks Norra töökeskkonna seaduse¹⁷ § 15-12 kohaselt võib töötaja töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral nõuda tööandjalt hüvitist. Nõutavale hüvitisele ei ole Norra töökeskkonna seaduses sätestatud ülem- ega alampiiri, mistõttu mõistab kohus töötajale välja mõistliku hüvitise, mis ei või olla väiksem kui töötajale tekkinud varaline ja mittevaraline kahju.¹⁸ Väljamõistetava hüvitise suurus sõltub eelkõige töötaja ja tööandjaga seotud asjaoludest ning töötajale tekkinud kahjust.¹⁹

Sarnaselt Norra töökeskkonna seaduses sätestatule tuleb ka Rootsi tööõiguse kohaselt tööandjal hüvitada töötajale nii varaline kui ka mittevaraline kahju olukorras, mil töötajat tööle ei ennistata.²⁰ Kui mittevaralise kahju hüvitamise puhul ei ole Rootsi töökaitse seaduses²¹ sätestatud hüvitisele ülem- ega alampiiri, siis varalise kahju hüvitamise puhul tuleb Rootsi töökaitse seaduse §-de 38 ja 39 kohaselt võtta arvesse töötaja töösuhte kestust ning sellest lähtuvat ülemmäära.²² Hüvitise ülemmäär vähemalt 10-aastase staaži korral on kuni 32 kuu suurune töötasu, 5-10 aastase staaži korral kuni 24 kuu suurune töötasu ning vähem kui 5-aastase staaži korral kuni 16 kuu suurune töötasu (Rootsi töökaitse seaduse § 39). Vaatamata sellele, et Rootsi töökaitse seaduses on sätestatud varalise kahju hüvitisele ülemmäär, lähtutakse

¹⁵ Sein, K. Kas Eesti õiguses tuleks lubada karistuslikke kahjuhüvitisi? – *Juridica* 2008/II, lk 93.

¹⁶ Talumäe, L. Tööturumeetmete seaduse varjus kehtestati Eestis anglo-ameerikalik kahjuhüvitis. *Postimees*, 2023. – <https://arvamus.postimees.ee/7783388/lauri-talumae-tooturumeetmete-seaduse-varjus-kehtestati-eestis-anglo-ameerikalik-kahjuhuvitis> (02.11.2023).

¹⁷ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) 01.01.2006. Arvutivõrgus: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> (09.02.2024).

¹⁸ Brandsnes Faret, M., Fremstad Moen, K., Jakhelln H. *Labour law in Norway*. Fifth edition. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2019, lk 304.

¹⁹ OECD. Detailed description of employment protection legislation, 2019 OECD countries. – <https://www.oecd.org/els/emp/OECD2019-EPL.pdf> (09.02.2024).

²⁰ Inghammar, A. Sweden. – Waas, B. (toim). *Restatement of Labour Law in Europe – Volume III: Dismissal protection*. München: Verlag C.H.Beck, Oxford: Hart Publishing, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2023, lk 1253.

²¹ Lag (1982:80) om anställningsskydd, 24.02.1982. Arvutivõrgus: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/ (09.02.2024).

²² Inghammar, A. Sweden, lk 1253.

töö autori hinnangul siiski mõlemas riigis *restitutio ad integrum* põhimõttest ehk kahjustatud isik soovitakse asetada endisesse olukorda. Teisisõnu soovitakse töötajale hüvitada nii talle tekkinud varaline kui ka mittevaraline kahju. Töö autori hinnangul on varalisele kahjule seatud ülemmäärad Rootsis kõrged, võrreldes neid Eesti TLS-is sätestatud 3 kuu keskmise töötasuga, mistõttu võib eeldada, et vaatamata seaduses sätestatud ülemmääradele, on võimalik töötajale hüvitada kogu talle tekkinud varaline kahju. Sellest tulenevalt võib töö autori hinnangul pidada Rootsi töökaitse seaduses sätestatud hüvitist ka võlaõiguslikuks kahjuhüvitiseks, kuivõrd tegelikkuses lähtutakse *restitutio ad integrum* põhimõttest ehk hüvitise eesmärgiks on asetada töötaja endisesse olukorda.

Lisaks sellele, et töötajale hüvitatakse Rootsis nii varaline kui ka mittevaraline kahju, võetakse Rootsi töökaitse seaduse § 38 a kohaselt töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise eest hüvitise kindlaksmääramisel arvesse ka Rootsi töökaitse seaduse § 7 eesmärki vältida töölepingu ülesütlemist mitteobjektiivsetel põhjustel. Nimelt on Rootsi töökaitse seaduse kommentaarides selgitatud, et töökaitse seaduse §-s 38 kirjeldatud hüvitis jaguneb kaheks – hüvitis majandusliku kahju eest ning hüvitis nn üldise kahju eest, mis on käsitatav sanktsioonina tööandjale töölepingu rikkumise eest.²³

Eesti TLS-i eelnõu väljatöötamisel 2008. aastal lähtuti seisukohast, et tööleping on võlaõiguslik leping, millele tuleb kohaldada VÕS-i põhimõtteid.²⁴ Eelnõu kohaselt peab tööleping tuginema VÕS-is sätestatud lepingute regulatsioonile ning sellele laieneb VÕS-i üldosa ulatuses, milles TLS-is ei ole teisiti sätestatud.²⁵ Ka Riigikohus on oma varasemas praktikas selgitanud, et TLS § 109 lg-s 1 ettenähtud hüvitisnõue on lepingu rikkumisest tulenev kahju hüvitamise nõue, mille puhul kohaldatakse TLS § 1 lg-st 3 tulenevalt VÕS-i 7. peatüki sätteid.²⁶

Käesoleva töö autor on seisukohal, et töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstavat hüvitist ei saa pidada enam võlaõiguslikuks kahjuhüvitiseks. Seda põhjusel, et seadusemuudatuste tõttu ei võimalda TLS § 109 lg 1 enam kohaldada hüvitisele VÕS-i 7. peatükis sätestatud. Teisisõnu ei lähtu TLS § 109 lg 1 enam töö autori hinnangul tsiviilõiguslikust kannatanule kahju heastamise põhimõttest (*restitutio ad integrum*), millest tulenevalt oleks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise eesmärgiks VÕS § 127 lg 1 kohaselt

²³ Berger, D., Tang, T. Lag (1982:80) om anställningsskydd (Anställningsskyddslagen, LAS) kommentar. – <https://lagen.nu/1982:80> (08.02.2024), § 38 komm.

²⁴ Töölepingu seadus 299 SE. Seletuskiri. – <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/toolepingu-seadus> (08.02.2024), lk 1.

²⁵ Samas, lk 2.

²⁶ RKÜKo 14.05.2014, 3-2-1-79-13, p 32.3.

asetada kahjustatud isik olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise eesmärgiks ei ole kahjustatud isiku endisesse olukorda asetamine ehk talle tekkinud varalise ja mittevaralise kahju heastamine.²⁷ Tööturumeetmete seaduse seletuskirja kohaselt peaks hüvitis täitma ka kompenseerivat funktsiooni, kuid sellist Mandri-Euroopale iseloomulikku kompensatsioonifunktsiooni töö autori hinnangul hüvitis enam ei täida. Kahjustatud isiku endist olukorda ei ole töö autori hinnangul võimalik taastada, kui hüvitisele ei või kohaldada kahju hüvitamise eesmärgi ja ulatuse kohta käivaid VÕS-i sätteid ning sellest tulenevalt ei võeta arvesse töötajale tekkinud varalist ja mittevaralist kahju.

Lisaks välistab töö autori hinnangul TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise võlaõigusliku olemuse ka asjaolu, et TLS § 109 lg 1 kohaselt võib kohus hüvitise suurust muuta, arvestades üksnes töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Erinevalt Rootsi töökaitse seaduse alusel makstavast hüvitisest ei saa seega TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist pidada võlaõiguslikuks kahjuhüvitiseks, kuna selle suuruse muutmisel ei ole võimalik arvestada tekkinud varalise ja mittevaralise kahjuga.

Eeltoodust tulenevalt ei saa töö autori hinnangul TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist pidada võlaõiguslikuks kahjuhüvitiseks, kuna tsiviilõiguslikust *restitutio ad integrum* põhimõttest hüvitise määramisel enam ei lähtuta. TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise määramisel ei arvestata enam sellega, kas ja kui suur varaline või mittevaraline kahju on töötajal tekkinud. Kui töötajale tekkinud tegelikku kahju ei ole võimalik arvesse võtta, siis ei ole töö autori hinnangul põhjust pidada hüvitist ka võlaõiguslikuks kahjuhüvitiseks.

1.2. Hüvitis kui karistuslik kahjuhüvitis

Erinevalt Mandri-Euroopa õigussüsteemile iseloomulikust kannatanule kahju heastamise põhimõttest on Anglo-Ameerika õigussüsteemile iseloomulik karistuslik kahjuhüvitis, mille eesmärgiks on kahju tekitaja karistamine ning uute õigusrikkumiste ärahoidmine.²⁸ Kui võlaõiguslik kahjuhüvitis keskendub kahjule ja kannatanule, siis karistuslik kahjuhüvitis keskendub selle asemel kahju tekitajale ja tema teole.²⁹ Selliseid hüvitisi rakendatakse mitmetes *common law* süsteemi kuuluvates riikides nagu näiteks Ameerika Ühendriikides, Kanadas,

²⁷ Tööturumeetmete seadus 735 SE II. Seletuskiri, lk 3.

²⁸ Sein, K, lk 93.

²⁹ Behr, V. Punitive Damages in American and German Law – Tendencies Towards Approximation of Apparently Irreconcilable. Chicago-Kent Law Review 2003/105.

Austraalias kui ka Ühendkuningriigis.³⁰ Lisaks võivad sellised hüvitised olla avalikult või peidetud kujul olemas ka Mandri-Euroopa õigussüsteemi kuuluvates riikides nagu näiteks Saksamaal.³¹

Õiguskirjanduses on leitud, et TLS § 109 lg 1 muudatustega on soovitud tööandjate suhtes kehtestada karistuslik kahjuhüvitis.³² Töö autori hinnangul on seega hüvitise olemuse kontekstis oluline analüüsida, kas TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist saaks pidada anglo-ameerikalikuks karistuslikuks kahjuhüvitiseks. Õiguskirjanduse kohaselt on karistuslik ja võlaõiguslik kahjuhüvitis üksteisest täiesti erinevad, kuid praktikas võib nende eristamine üksteisest olla keeruline ning seda eriti olukorras, mil õigussüsteem esmapilgul karistuslikke kahjuhüvitisi ei sisalda.³³ Sellises olukorras tuleb hüvitist hinnata, lähtudes sellest, kas hüvitis on orienteeritud kahjule ja kannatanule ning on minevikku suunatud.³⁴

Esiteks ei lähtu karistuslik kahjuhüvitis kahjust, mis kannatanule on tekkinud, vaid selle kindlaksmääramisel lähtutakse sellest, kui tõsine oli tööandja rikkumine ning töötajale tekkiv kahju, milline on tööandja varaline seis, millist kasu tööandja rikkumise tõttu sai ning vajadusest suunata tööandjat ja teisi isikuid sarnasest õigusvastasest käitumisest hoiduma.³⁵ Töö autor on eelnevalt selgitanud³⁶, et TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis ei lähtu enam töötajale tegelikult tekkinud kahjust ning hüvitisel on preventiivne eesmärk tegeliku kahju hüvitamise eesmärgi asemel. Seejuures on hüvitise suuruse kindlaksmääramisel võimalik töö autori hinnangul arvestada ka tööandja rikkumise raskusega. Järelikult ei ole töö autori hinnangul TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis orienteeritud kahjule, mis on iseloomulik võlaõiguslikule kahjuhüvitisele, vaid hüvitise määramisel lähtutakse eelkõige soovist mõjutada tööandjat ja teisi isikuid õigusvastasest käitumisest hoiduma.

Teiseks keskendub võlaõiguslik kahjuhüvitis kannatanule ning kahju tekitaja on oluline üksnes selleks, et kindlaks teha, kellelt on võimalik kahjuhüvitist nõuda.³⁷ Seevastu karistusliku kahjuhüvitise puhul on oluline kahju tekitaja ja tema süü, mille tõttu hüvitis ja selle suurus

³⁰ Hirvoja, M. Tõrjuv kahjuhüvitis Eesti ja Saksa võlaõiguses mittevaralise kahju hüvitamisel ning selle seos karistusliku kahjuhüvitise kontseptsiooniga. – *Juridica* 2011/I, lk 49.

³¹ Samas.

³² Talumäe, L.

³³ Behr, V, lk 109-110.

³⁴ Samas, lk 109-113.

³⁵ Samas, lk 111.

³⁶ Käesoleva töö sissejuhatuses.

³⁷ Behr, V, lk 111.

kannatanule määratakse.³⁸ Eesti õiguskirjanduses on samuti leitud, et karistusliku hüvitise puhul võib arvestada süü vormi – ennekõike tahtlust ja rasket hooletust.³⁹ TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise puhul võib töö autori hinnangul tööandja rikkumise raskus olla oluline, kuivõrd hüvitise suurust võib kohus muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Samas on töö autori hinnangul välistatud see, et töölepingu ülesütlemise asjaoluna võtab kohus arvesse, kas tööandja rikkus töölepingut üles öeldes oma kohustusi süüliselt ehk hooletusest, raskest hooletusest või tahtlikult (VÕS § 104). Süüline vastutus on VÕS § 104 lg-st 1 tulenevalt üksnes võimalik, kui see on seaduses või lepingus ette nähtud. Tööandja vastutuse puhul ei ole TLS-is sätestatud sarnast sätet TLS §-le 72, mis näeb ette töötaja süülise vastutuse. Eeltoodust tulenevalt tuleks töö autori hinnangul lähtuda seisukohast, et tööandja süüline käitumine hüvitise määramisel ei ole oluline, vaid oluline on tööandja rikkumise raskus ning tööandja olulisus hüvitise määramisel seisneb siiski üksnes selles, kellelt hüvitist nõuda. Järelikult keskendub töö autori hinnangul TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis siiski kannatanule ehk töötajale mitte niivõrd tööandjale kui kahju tekitajale ning seega ei saaks hüvitist sellest isikule orienteeritud aspektist hinnates pidada karistuslikuks kahjuhüvitiseks.

Kolmandaks on karistuslik kahjuhüvitis suunatud tulevikku ehk selle eesmärgiks on mõjutada isikut hoiduma tulevastest õigusrikkumistest.⁴⁰ Seevastu võlaõiguslik kahjuhüvitis on suunatud minevikku ehk teisisõnu on hüvitise eesmärgiks taastada rikkumisele eelnenud olukord.⁴¹ Nagu eelnevalt mainitud⁴², siis TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisel on Sotsiaalministeeriumi hinnangul preventiivne eesmärk ehk sellega soovitakse mõjutada tööandjaid hoiduma kergekäelisest töölepingu ülesütlemisest. Samas on töö autori hinnangul vaieldav, kas TLS-i algne eesmärk oli see, et hüvitis täidaks kompenseerivat ja preventiivset eesmärki tegeliku kahju hüvitamise eesmärgi asemel. Õiguskirjanduses on samuti arutletud selle üle, et kas seadusandjal oli TLS-i väljatöötamisel soov heidutada tööandjat seeläbi, et tööandja maksab töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral töötajale hüvitist, olenemata töötajale tegelikult tekkinud kahjust.⁴³ Töö autori hinnangul ei nähtu TLS-ist ega selle seletuskirjast seadusandja sõnaselge soov seada TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisele kompenseeriv ja preventiivne eesmärk tegeliku kahju hüvitamise eesmärgi asemel. Siiski *restitutio ad integrum* põhimõtet TLS § 109 lg 1 enam ei järgi ehk rikkumisele eelnenud olukorda ei taastata, kuivõrd TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis ei võimalda tekkinud varalist ja mittevaralist kahju arvesse

³⁸ Behr, V, lk 111.

³⁹ Hirvoja, M, lk 48.

⁴⁰ Behr, V, lk 113.

⁴¹ Samas.

⁴² Käesoleva töö sissejuhatuses.

⁴³ Talumäe, L.

võtta. Eeltoodust tulenevalt on TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis mõeldud saavutama preventiivset eesmärki, milleks on mõjutada tööandjaid hoiduma töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest. Järelikult tuleks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist eeltoodud ajalisest aspektist lähtuvalt pidada karistuslikuks kahjuhüvitiseks.

Kokkuvõttes on töö autori hinnangul võimalik eeltoodud kriteeriumitest lähtudes pidada TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist Anglo-Ameerika õigussüsteemile iseloomulikuks karistuslikuks kahjuhüvitiseks. On selge, et hüvitisel on teatud karistuslikke elemente ehk hüvitis ei ole orienteeritud kahjule ning see on mõeldud saavutama preventiivset eesmärki. Siiski on õiguskirjanduses leitud, et preventiooniefekt kaasneb tegelikkuses igasuguse tsiviilõigusliku vastutuse kehtestamise ja kohaldamisega.⁴⁴ Seega olukorras, mil tsiviilõiguses sätestatud hüvitis täidab lisaks kompenseerivale eesmärgile ka preventiivset ehk ärahoidvat eesmärki, ei tuleks töö autori hinnangul hüvitist pidada kohealt karistuslikuks kahjuhüvitiseks.

Näiteks on Šveitsi kohtupraktikas selgitatud, et Šveitsi võlaõigusseaduse⁴⁵ art 336a lg-s 2 sätestatud töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstaval hüvitisel on omapärane võlaõiguslik kahju hüvitamise iseloom ning karistuslik iseloom.⁴⁶ Tegemist on nii-öelda segatüübilise hüvitiselega, mis sarnaneb Šveitsi võlaõigusseaduse kommentaaride kohaselt leppetrahvile.⁴⁷ Sarnaselt Šveitsis makstava hüvitise olemusele on näiteks ka Hollandis töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstaval hüvitisel nii võlaõiguslik kahju hüvitamise kui ka karistuslik iseloom.⁴⁸ Nii mõistab Hollandi tsiviilkoodeksi⁴⁹ art 671b kohaselt kohus töötajale välja õiglase võlaõigusliku ja karistusliku iseloomuga hüvitise töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral. TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisel on samuti kompenseeriv ning preventiivne eesmärk.⁵⁰ Vaatamata sellele, et hüvitise määramisel ei ole

⁴⁴ Sein, K, lk 96.

⁴⁵ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), 30.03.1911. Arvutivõrgus: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de (20.01.2024).

⁴⁶ Schweizerisches Bundesgericht. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 30 juillet 1997 dans la cause Société X. contre A. et consorts (recours en réforme). – https://www.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/clir/http/index.php?lang=de&type=highlight_simple_query&page=1&from_date=&to_date=&from_year=1996&to_year=1997&sort=relevance&insertion_date=&from_date_push=&top_subcollection_clir=bge&query_words=BGE+123+III+391&part=all&de_fr=&de_it=&fr_de=&fr_it=&it_de=&it_fr=&orig=&translation=&rank=0&highlight_docid=atf%3A%2F%2F123-III-391%3Ade&number_of_ranks=0&aazclir=clir (20.01.2024).

⁴⁷ Samas.

⁴⁸ Heerma van Voss, G. Netherlands. – Waas, B. (toim). Restatement of Labour Law in Europe – Volume III: Dismissal protection. München: Verlag C.H.Beck, Oxford: Hart Publishing, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2023, lk 813.

⁴⁹ Burgerlijk Wetboek Boek 7, 01.04.2002. Arvutivõrgus: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2023-07-01/0?VergelijkMet=BWBR0005290%3fg%3d2002-04-01%26v%3d0> (20.01.2024).

⁵⁰ Tööturumeetmete seadus 735 SE II. Seletuskiri, lk 3.

võimalik arvesse võtta tekkinud varalist ja mittevaralist kahju, kompenseerib see siiski töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses töötajaga sõlmitud töölepingu õigusvastast ülesütlemist.

1.3. Hüvitis kui seadusjärgne leppetrahv

Õiguskirjanduse kohaselt on leppetrahvi, mille kohaldamises ei ole vabatahtlikult lepingus kokku lepitud, võimalik käsitada eraõigusliku sanktsioonina ehk teisisõnu seadusjärgse leppetrahvina.⁵¹ Selline kontseptsioon, mille kohaselt vaadeldakse leppetrahvi eraõigusliku sanktsioonina, milles ei ole lepingus kokku lepitud, ei ole iseloomulik kõikides Mandri-Euroopa õigussüsteemi kuuluvates riikides.⁵² Näiteks Saksa õiguses ei käsitata leppetrahvi eraõigusliku sanktsioonina, kuna leppetrahv on lepingust tulenev kokkulepe.⁵³ Sarnaselt Saksa õigusele käsitatakse ka Eesti õiguses leppetrahvi lepingus sätestatud kokkuleppena maksta lepingu rikkumise korral teisele poolele raha või teha lepingus kokkulepitud tegu.⁵⁴ Samas ei välista töö autori hinnangul üldine lähenemine, mille kohaselt on leppetrahv lepingus sätestatud kokkulepe, seadusjärgse leppetrahvi kui eraõigusliku sanktsiooni olemasolu. Kui leppetrahvi tasumise kohustus tuleneb otse seadusest, ilma et see eeldaks pooltevahelise vabatahtliku kokkuleppe olemasolu, siis on tegemist seadusjärgse leppetrahvi kui eraõigusliku sanktsiooniga.⁵⁵

Selliseid seadusjärgse leppetrahvi norme, millest tuleneb töötaja õigus nõuda hüvitist töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu, sisaldavad mitmed Mandri-Euroopa õigussüsteemi kuuluvate riikide töölepingu seadused. Näiteks Soome töölepingu seaduse⁵⁶ 12. peatüki § 2 lg 1 kohaselt tuleb töötajale maksta töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral hüvitisena vähemalt kolme, kuid mitte rohkem kui 24 kuu suurune töötasu. Teisisõnu kohustab kohus tööandjat maksma ühekordse summana hüvitise, mis vastab töötaja teatud kuupalga korrutisele ning mis jääb tavaliselt vahemikku 6-12 töötaja kuupalka.⁵⁷ Saksamaa tööõiguse kohaselt, kui kohus on tuvastanud töölepingu õigusvastase ülesütlemise, mõistab ta tööandjalt

⁵¹ Patti, F. P. Penalty Clauses in Italian Law. – European Review of Private Law. 2017/25 (1), lk 313.

⁵² Samas.

⁵³ Samas.

⁵⁴ Kull, I. VÕSK § 158/4.1.1. – Võlaõigusseadus I. Komm vlj. Tallinn: Juura 2016.

⁵⁵ Patti, F. P, lk 313.

⁵⁶ Työsopimuslaki 55/2001, 01.06.2001. Arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (20.01.2024).

⁵⁷ Sotka, J. Finland: Termination of an Employment Agreement under the Finnish Law. Mondaq, 2021. – <https://www.mondaq.com/employee-benefits-compensation/1104516/termination-of-an-employment-agreement-under-the-finnish-law> (20.01.2024).

ühikordse summana töötaja kasuks välja hüvitise seaduses sätestatud piirmäärade ulatuses.⁵⁸ Saksamaa ülesütlemise kaitse seaduse⁵⁹ § 10 lg 1 järgi määratakse töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral töötajale hüvitiseks kuni kaheteistkümne kuupalga suurune summa. Töötaja vanusest ja tööstaažist sõltuvalt võib Saksamaa ülesütlemise kaitse seaduse § 10 lg 2 järgi olla hüvitise ülemmäär ka kõrgem ehk kuni viisteist kuupalka, kui töötaja on saanud 50-aastaseks ja töösuhte kestus on vähemalt 15 aastat, või kuni kaheksateist kuupalka, kui töötaja on saanud 55-aastaseks ja töösuhte kestus on vähemalt 20 aastat. Nagu eelnevalt selgitatud⁶⁰, on ka Šveitsi võlaõigusseaduse art 336a alusel makstaval hüvitisel omapärane olemus, mis sarnaneb leppetrahvile.⁶¹ Šveitsi võlaõigusseaduse art 336a lg 2 kohaselt määrab kohus töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral hüvitiseks maksimaalselt kuue kuu suuruse töötasu.

Niisiis makstakse töö autori hinnangul Soomes, Saksamaal ja Šveitsis töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral hüvitiseks ühekordse summana väljendatud seadusjärgset leppetrahvi, mille lõpliku suuruse määrab kohus, arvestades seaduses sätestatud ülem- ja/või alampiire. Seejuures tuleneb töötaja nõudeõigus automaatselt seadusest ehk kui kohus on tuvastanud töölepingu õigusvastase ülesütlemise, mõistab ta tööandjalt töötaja kasuks välja hüvitise seaduses sätestatud piirmäärade ulatuses.

Töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral töötajale makstavat hüvitist TLS § 109 lg 1 alusel võiks töö autori hinnangul pidada seadusjärgseks leppetrahviks, mida tööandjal tuleb maksta, kui kohus on tuvastanud, et tööandja on töölepingu töötajaga ebaseaduslikult üles öelnud. Kui VÕS-is sätestatud leppetrahvi regulatsiooni kohaselt eeldab leppetrahvinõude maksmata panek kehtiva leppetrahvi kokkuleppe olemasolu, siis seadusjärgse leppetrahvi puhul tuleneks leppetrahvi nõudeõigus automaatselt seadusest.⁶² Töötaja õigus nõuda hüvitist tuleneb töö autori hinnangul automaatselt seadusest tulenevalt asjaolust, et igal töötajal on õigus sellele, et tema töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta. Sarnaselt VÕS-is sätestatud lepingulise leppetrahvi regulatsioonile tekib seega ka seadusjärgse leppetrahvi nõue rikkumisest, kuid nõude tekkimine ei eelda, et töölepingus oleks sätestatud, millist kohustust leppetrahviga

⁵⁸ Hlava, D., Schmidt, M., Weiss, M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. 5th revised ed. Kluwer Law International, 2020, lk 140.

⁵⁹ Kündigungsschutzgesetz, 10.08.1951. Arvutivõrgus: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (21.02.2024).

⁶⁰ Käesoleva töö alapeatükis 1.2.

⁶¹ Schweizerisches Bundesgericht. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 30 juillet 1997 dans la cause Société X. contre A. et consorts (recours en réforme).

⁶² Kull, I. VÕSK § 158/4.7.1.

tagatakse.⁶³ Töö autori hinnangul on see, mida seadusjärgse leppetrahviga tagatakse, tuletatav TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise preventiivsest eesmärgist, milleks on ennetada ja suunata tööandjat hoiduma töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest.⁶⁴

Hüvitise preventiivsest eesmärgist lähtuvalt on TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis töö autori hinnangul sarnane lepingulisele leppetrahvile. Nimelt on ka lepingulise leppetrahvi üheks funktsiooniks preventiiv- ehk survefunktsioon.⁶⁵ See tähendab, et leppetrahvi eesmärgiks on vältida võimalike rikkumiste esinemine tulevikus.⁶⁶ Nagu eelnevalt selgitatud⁶⁷, siis on TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis samuti suunatud mõjutama tööandjat hoiduma kergekäelisest töölepingu ülesütlemisest.⁶⁸ Lisaks sellele võimaldab TLS § 109 lg 1 sarnaselt lepingulise leppetrahvi kokkuleppele nõuda hüvitist, sõltumata sellest, kas töötajale on kahju üldse tekkinud.⁶⁹ Leppetrahvi ja hüvitise sarnastest funktsioonidest tulenevalt on seega põhjendatud töö autori hinnangul käsitada TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist seadusjärgse leppetrahvina.

Täpsemalt võiks töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstavat hüvitist töö autori hinnangul pidada seadusjärgseks leppetrahviks, mis on väljendatud ühekordse summana ning mille täpse suuruse määrab kohus. Lepinguvabaduse põhimõttest tulenevalt võivad lepingulise leppetrahvi puhul jätta pooled leppetrahvi suuruse kindlaksmääramise õiguse ühele lepingu poolele või kolmandale isikule (VÕS § 26 lg 1).⁷⁰ Seega ei pea leppetrahvi nõudeõiguse tekkimiseks olema leppetrahvi täpne suurus lepingus kindlaks määratud. Töö autori hinnangul saab seadusjärgseks leppetrahviks pidada ka normi seaduses, milles võib olla sätestatud hüvitisele ülem- ja/või alampiir, kuid mille lõpliku suuruse määrab kindlaks kohus. TLS § 109 lg-s 1 on sätestatud hüvitise ülemmääraks⁷¹ kolme kuu keskmine töötasu, kuid kohtul või töövaidluskomisjonil on võimalik hüvitise suurust siiski muuta ning mõista välja kolme kuu keskmisest töötasust suurem või väiksem hüvitis. Järelikult lõppkokkuvõttes määrab hüvitise lõpliku suuruse kindlaks kohus või töövaidluskomisjon.

⁶³ Kull, I. VÕSK § 158/4.7.2.

⁶⁴ Tööturumeetmete seadus 735 SE II. Seletuskiri, lk 3.

⁶⁵ Kull, I. VÕSK § 158/4.1.2.

⁶⁶ RKTko 14.06.2005, 3-2-1-66-05, p 13.

⁶⁷ Käesoleva töö alapeatükis 1.2.

⁶⁸ Tööturumeetmete seadus 735 SE II. Seletuskiri, lk 3.

⁶⁹ Kull, I. VÕSK § 158/4.1.2.

⁷⁰ Samas, § 158/4.1.3.

⁷¹ Töö autor märgib, et grammatiliselt tõlgendades on TLS § 109 lg 1 sõnastust „[...] kolme kuu keskmise töötasu ulatuses“ võimalik mõista selliselt, et kolme kuu keskmine töötasu on hüvitise maksimaalne määr, millest tuleb lähtuda olukorras, mil kohus või töövaidluskomisjon ei otsusta mõista välja sellest suuremat hüvitist. Seejuures peaks TLS-i selgituste kohaselt hüvitise väljamõistmine kolme kuu suuruse töötasu ulatuses olema üldreegel mitte erandjuht.

Seega seisneb lepingulise leppetrahvi ja TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise kui seadusjärgse leppetrahvi sarnasus ka asjaolus, et kohtule on jätud võimalus nende suurust muuta. Kohus võib leppetrahvi ka vähendada, kui tasumisele kuuluv leppetrahv on ebamõistlikult suur (VÕS § 162 lg 1). Leppetrahvi suuruse vähendamisel arvestatakse eelkõige kohustuse täitmise ulatust, teise lepingupoole õigustatud huvi ning lepingupoolte majanduslikku seisundit. TLS § 109 lg 1 kohaselt võib kohus hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolusid. Seega kui kohus peaks leidma, et esinevad hüvitise suuruse muutmist õigustavad asjaolud, siis on kohtul sarnaselt leppetrahvi regulatsioonile õigus hüvitise suurust muuta. Õiguskirjanduses on selgitatud, et leppetrahvi preventiivfunktsioonist tulenevalt tuleks selle suuruse ebamõistlikkuse hindamisel arvestada eelkõige rikkumise raskust, poolte majanduslikku seisundit ning ka huvi lepingu täitmise vastu.⁷² Eelnimetatud asjaolusid võib töö autori hinnangul olla võimalik arvesse võtta ka TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise suuruse muutmisel, kuivõrd need võivad olla käsitatavad töölepingu ülesütleamise asjaoludena.

Kokkuvõttes on töö autor seisukohal, et TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist tuleb käsitada seadusjärgse leppetrahvina, sest TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisel on nii kompenseeriv kui ka karistuslik iseloom. Sarnaselt Soome, Saksa ja Šveitsi seadustes sätestatule, tekib ka Eesti õiguse kohaselt töötaja õigus nõuda hüvitist üksnes faktist, et tööandja on töölepingu töötajaga ebaseaduslikult üles öelnud. Seega ei eelda leppetrahvinõude maksma panek kehtiva leppetrahvi kokkuleppe olemasolu. TLS § 109 lg 1 järgi tuleb tööandjal maksta töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, kui kohus või töövaidluskomisjon on tuvastanud töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise. Seejuures võimaldab TLS § 109 lg 1 hüvitist nõuda, sõltumata sellest, kas töötajale on kahju üldse tekkinud ning kohtul või töövaidluskomisjonil on õigus hüvitise suurust muuta.

⁷² Kull, I. VÕSK § 162/4.2.

2. Hüvitise suuruse muutmisel arvesse võetavad asjaolud

2.1. Üldist

TLS § 109 lg 1 kolmanda lause kohaselt võib kohus või töövaidluskomisjon hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolusid. Tööturumeetmete seaduse eelnõu seletuskirjas ei ole selgitatud ega esile toodud näidisloetelu töölepingu ülesütleamise asjaoludest.⁷³ Sellest tulenevalt on kohtud ja töövaidluskomisjon pidanud hakkama ise sisustama seda, millised on töölepingu ülesütleamise asjaolud TLS § 109 lg 1 kolmanda lause tähenduses. Töölepingu ülesütleamise asjaolud on töö autori hinnangul kitsamas tähenduses töötajast tingitud ülesütleamise põhjused ning tööandja käitumine töölepingu ülesütleamisel. Siiski teistes riikides, näiteks Soomes, ei võeta hüvitise väljamõistmisel arvesse üksnes kitsamas tähenduses töölepingu ülesütleamise asjaolusid, vaid arvestatakse ka muude asjaoludega näiteks töötaja vanuse ja töösuhte kestusega.

Senisest töövaidluskomisjoni praktikast nähtub töö autori hinnangul, et termini „töölepingu ülesütleamise asjaolud“ sisustamine on muutunud võrdlemisi keerukaks. Näiteks töövaidlusasjas 4-1/796/23 on töövaidluskomisjon üksnes nentunud, et komisjon kaalus hüvitise suuruse määramisel ülesütleamise aluseks olnud asjaolusid ja ei näe põhjust hüvitise suuruse muutmiseks.⁷⁴ Seda, millised olid need kaalutavad ülesütleamise aluseks olnud asjaolud, töövaidluskomisjon ei selgitanud.

Kolm päeva pärast TLS § 109 lg-s 1 tehtud muudatuste jõustumist, on töövaidluskomisjon selgitanud töövaidlusasjas nr 4-1/266/23, et hüvitise suurust võib töövaidluskomisjon muuta, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolusid.⁷⁵ Töölepingu ülesütleamise asjaoludena on töövaidluskomisjon eelnimetatud töövaidlusasjas arvestanud eelkõige töösuhte kestust ning ootamatu põhjuseta töölepingu ülesütleamise negatiivseid tagajärgi töötajale, kui tööandjast majanduslikult sõltuvale isikule.⁷⁶ Sarnaseid asjaolusid on töövaidluskomisjon võtnud arvesse ka töövaidlusasjas nr 4-1/555/23.⁷⁷ Seejuures ei ole töövaidluskomisjon kirjeldanud, millised olid nendes töövaidlusasjades töötajatele töölepingu ülesütleamisest tekkinud negatiivsed

⁷³ Tööturumeetmete seadus 735 SE II. Seletuskiri, lk 3.

⁷⁴ TVKo 29.06.2023, 4-1/796/23, p 29.

⁷⁵ TVKo 20.03.2023, 4-1/266/23, p 26.

⁷⁶ Samas.

⁷⁷ TVKo 09.05.2023, 4-1/555/23, p 33.

tagajärjed.⁷⁸ Töö autori hinnangul on kaheldav, kas töölepingu ülesütlemise asjaoluna saab arvesse võtta ootamatu põhjusega töölepingu ülesütlemisest tekkinud negatiivseid tagajärgi töötajale. Nimelt on põhjuslikkuse ehk kausaalsuse põhimõttest tulenevalt negatiivne tagajärg järelm töölepingu põhjusega ülesütlemisele. Teisisõnu ei ole tekkinud negatiivne tagajärg töölepingu ülesütlemise asjaolu, vaid see on asjaolu, mille töölepingu põhjusega ülesütlemine on endaga kaasa toonud.

Eeltoodust nähtub, et määratlemata õigusmõiste „töölepingu ülesütlemise asjaolud“ sisustamine on pärast TLS § 109 lg-s 1 sätestatud muudatuste jõustumist olnud pigem keeruline. Sellest tulenevalt on töö autori hinnangul vajalik analüüsida, millised võivad olla need töölepingu ülesütlemise asjaolud, millega kohtud ja töövaidluskomisjon TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise suuruse muutmisel arvestada võiksid. Töö autori hinnangul tuleks Eestis arvestada ka muude asjaoludega, kui üksnes töölepingu ülesütlemise asjaoludega kitsamas tähenduses, et töötajale oleks võimalik mõista välja objektiivses suuruses hüvitis. Senises praktikas on töövaidluskomisjon ka tõlgendanud määratlemata õigusmõistet „töölepingu ülesütlemise asjaolud“ laiemalt, arvestades muuhulgas ka töösuhte kestusega.⁷⁹ Töö autor analüüsib erinevaid töötajast ja tööandjast lähtuvaid asjaolusid, mida teistes Mandri-Euroopa õigussüsteemi kuuluvates riikides sarnase hüvitise suuruse kindlaksmääramisel arvesse võetakse ning analüüsib, kas Eestis võiks samuti selliseid asjaolusid hüvitise suuruse muutmisel arvesse võtta. Vastavalt magistritöö analüüsi käigus leitule teeb töö autor ka ettepanekuid, kuidas TLS-i muuta ehk milliseid töölepingu ülesütlemise asjaolusid võiks TLS lahtise loeteluna sisaldada.

2.2. Töötajast lähtuvad asjaolud

2.2.1. Töötaja vanus

Töötaja vanust võetakse sarnase hüvitise määramisel arvesse mitmetes Mandri-Euroopa õigussüsteemi kuuluvates riikides. Näiteks Saksamaal sõltub kohtu poolt kindlaks määratava hüvitise suurus töötaja vanusest. Üldjuhul lähtub Saksamaa kohus hüvitise suuruse määramisel tavalisest ülemmäärast, milleks on kuni 12 töötasu suurune hüvitis.⁸⁰ Sellest ülemmäärast

⁷⁸ TVKo 20.03.2023, 4-1/266/23, p 26; TVKo 09.05.2023, 4-1/555/23, p 33.

⁷⁹ TVKo 20.03.2023, 4-1/266/23, p 26.

⁸⁰ Ascheid, R., Preis, U., Schmidt, I. Kündigungrecht: Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Verlag C.H. Beck München, 2007. KSchG § 10: Höhe der Abfindung. – https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fkomm%2Fapsko_7%2Fkschg%2Fcont%2Fapsko.kschg.htm&anchor=Y-400-W-APSKO_7-NAME-ID_5195 (08.02.2024), rn. 8.

lähtutakse eelkõige juhtumitel, mil tööleping on õigusvastaselt üles öeldud töötajaga, kes ei ole veel saanud 50-aastaseks ning kelle tööstaaž ei ole pikem kui 15 aastat.⁸¹ Kui töötaja on vanem kui 50-aastane ning töötanud vähemalt 15 aastat, siis on võimalik kohtul talle määrata kuni 15 töötasu suurune hüvitis.⁸² Kui töötaja on vanem kui 55-aastane ning töötanud vähemalt 20 aastat, siis on kohtul võimalik talle määrata kuni 18 töötasu suurune hüvitis.⁸³

Eeltoodust nähtub, et kui tööleping öeldakse Saksamaal üles vanemaealise töötajaga, kellel on ka pikem tööstaaž, siis on õigustatud maksta töötajale kõrgemat hüvitist. Saksamaa ülesütlemise kaitse seaduse kommentaarides on selgitatud, et säte ei riku Euroopa Liidu õigusest tulenevat keeldu diskrimineerida isikuid vanuse alusel.⁸⁴ Sätte õiguspäraseks eesmärgiks on kompenseerida vanemaealistele töötajatele nende vanusest tingitud halvemaid võimalusi tööturul.⁸⁵ Samuti on põhjendatud vanemaealistele ettenähtud kõrgemat ülempiiri asjaoluga, et töökoha kaotamine mõjub tavaliselt raskemalt just vanemaealistele töötajatele.⁸⁶ Lisaks on õiguskirjanduses selgitatud, et tulenevalt töötaja kõrgemast east võib lahkumishüvitis olla ka väiksem, kui töötaja on töölepingu ülesütlemise ajal jõudmas tavapärasesse pensioniikka.⁸⁷ Nimelt lähtutakse hüvitise suuruse määramisel olukorras, mil töötaja on jõudnud vanaduspensioniiikka, tavalisest ehk kuni 12 töötasu suurusest ülemmäärast, kuna töötajal on sellises olukorras tekkinud õigus pensionile, mis õigustab väiksema hüvitise maksmist.⁸⁸

Töö autor märgib, et erinevalt Saksa õigusest ei ole võimalik Eestis arvesse võtta seda, kas töötaja on vanaduspensioniealine või mitte. Seda põhjusel, et TLS § 109 lg 1 neljanda lause kohaselt ei ole hüvitise suurust lubatud vähendada riigi poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra. Sisuliselt tähendaks hüvitise suuruse vähendamise töötaja vanaduspensioniiikka jõudmise tõttu töö autori hinnangul seda, et hüvitist vähendatakse tulenevalt asjaolust, et töötajale makstakse sotsiaalkindlustushüvitisena riiklikku pensioni. TLS § 109 lg 1 neljas lause välistab hüvitise suuruse vähendamise muuhulgas riigi poolt makstava pensioni tõttu. Töö autori hinnangul võiks töötaja jõudmist pensioniikka lähitulevikus siiski arvestada hüvitise

⁸¹ Ascheid, R., Preis, U., Schmidt, I, rn. 9-12.

⁸² Hlava, D., Schmidt, M., Weiss, M, lk 131.

⁸³ Samas.

⁸⁴ Ascheid, R., Preis, U., Schmidt, I, rn. 9-12.

⁸⁵ Samas.

⁸⁶ Müller-Glöge, R., Preis, U., Schmidt, U. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 24. Auflage 2024. KSchG § 10: Höhe der Abfindung. – <https://beck-online.beck.de/Bcid/Y-400-W-ErfKoArbR-G-KSchG-P-10-GL-1-a>. (09.02.2024), rn. 4-6.

⁸⁷ Samas.

⁸⁸ Samas.

suurust vähendava asjaoluna nagu seda tehakse Saksamaal. Seda põhjusel, et töölepingu õigusvastane ülesütlemine lähitulevikus pensionile jääva töötajaga ei mõjuta nii suurel määral töötajat, kes ei plaani tööturule jääda ning kellele tuleks seetõttu kompenseerida tema vanusest tingitud halvemaid võimalusi tööturul. Töö autor teeb ettepaneku muuta TLS § 109 lg-s 1 sätestatud selliselt, et hüvitist võib vähendada, kui töötajale makstakse või hakatakse lähitulevikus maksma riiklikku pensioni.

Šveitsis, kus hüvitisel on nii võlaõiguslik kahju hüvitamise kui ka karistuslik iseloom ning hüvitis on olemuselt sarnane leppetrahviga, võetakse hüvitise määramisel samuti arvesse töötaja vanust.⁸⁹ Sarnaselt Šveitsile võetakse töötaja vanust arvesse ka Taanis, kui kohus määrab töötajale hüvitise töölepingu õigusvastase ülesütlemise tõttu.⁹⁰ Nimelt määratakse töötajatele, kes on alla 30-aastased, maksimaalselt pool seaduses ettenähtud ülemmäärast.⁹¹ Seaduses ettenähtud hüvitise ülemmäär sõltub Taanis töötaja tööstaažist.⁹² Nii määratakse töötajale, kelle tööstaaž on väiksem kui 10 aastat kuni 3 kuu töötasu suurune hüvitis, töötajale, kelle tööstaaž on vahemikus 10 kuni 15 aastat kuni 4 kuu töötasu suurune hüvitis ning kuni 6 kuu töötasu suurune hüvitis töötajatele, kelle tööstaaž on vähemalt 15 aastat.⁹³

Soome töölepingu seaduse 12. peatüki § 12 lg 2 kohaselt võetakse samuti hüvitise suuruse kindlaksmääramisel arvesse töötaja vanust. Soome õiguskirjanduses on selgitatud, et töötaja kõrgem iga võib õigustada hüvitise suurendamist, kuivõrd eakamatel töötajatel võib olla keerulisem leida uut tööd ning seda eriti suure tööpuuduse korral.⁹⁴ Samas ei ole Soome õiguskirjanduse kohaselt põhjendatud maksta nooremale töötajale automaatselt väiksemat hüvitist tema vanuse tõttu, vaid lisaks vanusele tuleks arvesse võtta ka seda, kas noorel töötajal on reaalne võimalus leida kiiremini uus töökoht, võrreldes eakama töötajaga, kelle puhul vanus õigustab hüvitise suurendamist.⁹⁵

⁸⁹ Nedi, R.A., Portmann, W. Switzerland. – Waas, B. (toim). Restatement of Labour Law in Europe – Volume III: Dismissal protection. München: Verlag C.H.Beck, Oxford: Hart Publishing, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2023, lk 1299.

⁹⁰ Munkholm, N.V. Denmark. – Waas, B. (toim). Restatement of Labour Law in Europe – Volume III: Dismissal protection. München: Verlag C.H.Beck, Oxford: Hart Publishing, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2023, lk 333.

⁹¹ Samas.

⁹² Samas.

⁹³ Samas.

⁹⁴ Kirvesniemi, V. Korvaus työsopimuksen perusteettomasta yksilöperusteisesta päättämisestä – sattumanvarainen monen tekijän summa vai johdonmukaista kokonaisharkintaa? Turu: Turun Yliopisto 2023, lk 49.

⁹⁵ Samas, lk 54.

Töö autori hinnangul võiks töötaja vanust hüvitise suuruse määramisel Eestis samuti arvesse võtta. Töötaja vanusega arvestamine võimaldaks kompenseerida vanemaealistele töötajatele nende vanusest tingitud halvemaid võimalusi tööturul. Siiski nõustub töö autor Soome õiguskirjanduses esile tooduga, mille kohaselt ei tohiks töötaja noor iga automaatselt õigustada hüvitise vähendamist, vaid töötaja vanust tuleks hinnata koosmõjus teiste töölepingu ülesütleamise asjaoludega. Töö autor märgib, et varasemas kohtupraktikas, mil hüvitis oli käsitatav võlaõigusliku kahjuhüvitisena, on TLS § 109 lg-s 1 ettenähtud hüvitise raames kohus analüüsinud, kas töötaja vanus võib takistada uue erialase töö leidmist ja õigustada VÕS § 139 lg 2 kohaldamata jätmist.⁹⁶ Viidatud kohtuasjas nõustus ringkonnakohus maakohtu seisukohaga, mille kohaselt asjaolu, et töötajal oli pensioniea saabumiseni jäänud seitse aastat, ei andnud alust jätta VÕS § 139 lg 2 kohaldamata ehk kahjuhüvitist vähendamata.⁹⁷ Töö autor teeb ettepaneku arvestada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise väljamõistmisel ka töötaja vanusega kui töölepingu ülesütleamise asjaoluga laiemas tähenduses ning lisada TLS-i lahtisesse loetellu „töötaja vanus“.

2.2.2. Töösuhte kestus

Töösuhte kestust võetakse arvesse mitmetes Mandri-Euroopa õigussüsteemi kuuluvates riikides töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise suuruse kindlaksmääramisel. Näiteks Prantsusmaa töökoodeksi⁹⁸ artiklis L1235-3 on sätestatud minimaalne ja maksimaalne hüvitise suurus sõltuvalt töötaja töösuhte kestusest. Nii määratakse artikli L1235-3 kohaselt töötajale, kes on tööandja juures töötanud vähemalt 10 aastat, minimaalselt 3 kuu töötasu ning maksimaalselt 10 kuu töötasu suurune hüvitis. Töötajale, kes on töötanud tööandja juures 30 aastat või rohkem, määratakse artikli L1235-3 kohaselt minimaalselt 3 ning maksimaalselt 20 kuu töötasu suurune hüvitis.

Töösuhte kestust võetakse arvesse ka Saksamaa töökaitse seaduse alusel hüvitise kindlaksmääramisel töötajaga sõlmitud töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise eest. Nagu eelnevalt selgitatud⁹⁹, siis tulenevalt töötaja vanusest ning tööstaažist võib makstava hüvitise ülemmäär olla Saksamaal tavalisest, 12 töötasu suurusest ülemmäärast kõrgem. Saksamaa töökaitse seadus näeb ette kuni 15 töötasu suuruse hüvitise, kui vähemalt 50-aastase töötaja

⁹⁶ TrtRnKo 26.06.2018, 2-16-9052, p 9 ja 13.

⁹⁷ Samas.

⁹⁸ Code du travail, 02.01.1973. Arvutivõrgus: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050 (22.01.2024).

⁹⁹ Käesoleva töö alapeatükis 2.2.1.

tööstaaž on vähemalt 15 aastat, või 18 töötasu suuruse hüvitise, kui vähemalt 55-aastase töötaja tööstaaž on vähemalt 20 aastat.¹⁰⁰ Šveitsi võlaõigusseaduse artikkel 336a lg 2 alusel määrab kohus töötajale maksimaalselt kuue kuu töötasu suuruse hüvitise ning selle täpse suuruse määramisel võib kohus arvesse võtta muuhulgas ka töösuhte kestust.¹⁰¹ Näiteks on Šveitsi kohus määranud 44-aastase tööstaažiga töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise eest maksimaalse kuue kuu töötasu suuruse hüvitise.¹⁰²

Soome töölepingu seaduse 12. peatüki § 2 lg 2 järgi võetakse hüvitise suuruse kindlaksmääramisel samuti arvesse töösuhte kestust. Soome õiguskirjanduses on selgitatud, et töösuhte kestuse arvestamine hüvitise kindlaksmääramisel on oluline põhjusel, et pikaajalisema töösuhte ebaseaduslik ülesütlemine on töötajale kahjulikum kui lühemaajalise.¹⁰³ Tööandja lojaalsuskohustuse rikkumisest tulenevalt võib seega pikem töösuhte kestus olla käsitatav töölepingu ülesütlemise asjaoluna, mis õigustab suurema hüvitise kindlaksmääramist.¹⁰⁴ Helsingi apellatsioonikohtu praktikast nähtub, et töösuhte, mis on kestnud vähem kui 5 aastat, ei avalda hüvitise suuruse kindlaksmääramisele märkimisväärset mõju.¹⁰⁵ Mõju hüvitise suuruse kindlaksmääramisele avaldab vähemalt 6-7 aasta pikkune töösuhte kestus, mis õigustab suurema hüvitise kindlaksmääramist.¹⁰⁶

Nagu eelnevalt selgitatud¹⁰⁷, on Rootsi töökaitse seaduse § 39 alusel makstav hüvitis käsitatav võlaõigusliku kahjuhüvitisena, mille kindlaksmääramisel on seatud varalise kahju hüvitisele ülempiir lähtuvalt töösuhte kestusest. Rootsi töökaitse seaduse § 39 kohaselt hüvitatakse töötajale vähemalt 10-aastase tööstaaži korral kuni 32 kuu töötasu ulatuses tekkinud varaline kahju. Kui töötaja tööstaaž jääb vahemikku 5-10 aastat, siis on hüvitise ülemmääraks 24 kuu suurune töötasu ning kui töösuhte on kestnud vähem kui 5 aastat, siis arvestatakse hüvitise määramisel ülempiiri, milleks on 16 kuu suurune töötasu. Hüvitis ei tohi Rootsi töökaitse seaduse § 39 kohaselt olla siiski väiksem kui kuue kuu suurune töötasu isegi juhul, kui töötaja on töötanud vähem kui kuus kuud.

¹⁰⁰ Hlava, D., Schmidt, M., Weiss, M, lk 131.

¹⁰¹ Nedi, R.A., Portmann, W, lk 1300.

¹⁰² Samas.

¹⁰³ Kirvesniemi, V, lk 43-44.

¹⁰⁴ Samas, lk 44.

¹⁰⁵ Samas, lk 45-46.

¹⁰⁶ Samas.

¹⁰⁷ Käesoleva töö alapeatükis 1.1.

Leedu töökoodeksi¹⁰⁸ artikli 218 lõike 4 kohaselt arvestatakse samuti töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstava hüvitise määramisel töötaja tööstaažiga. Nimelt kui töötaja on tööandja juures töötanud vähemalt kaks aastat, siis on tal õigus saada hüvitist lähtuvalt tema tööstaažist ühe kuni kuue kuu töötasu ulatuses.¹⁰⁹

Töö autor märgib, et pärast TLS § 109 lg-s 1 sätestatud muudatuste jõustumist on töövaidluskomisjon võtnud töötaja töösuhte kestust hüvitise määramisel arvesse, kuid seda valdavalt väiksema hüvitise määramist õigustava asjaoluna. Näiteks töövaidlusasjas 4-1/580/23 oli töötaja töötanud tööandja juures vähem kui kaks kuud, mistõttu leidis töövaidluskomisjon, et arvestades väga lühikest töösuhte kestust, on põhjendatud mõista töötaja kasuks välja üksnes töötaja ühe kuu töötasu suurune hüvitis.¹¹⁰ Töövaidlusasjas 4-1/1037/23 võttis töövaidluskomisjon arvesse asjaolu, et töötaja töösuhe tööandjaga oli kestnud vähem kui aasta ning määras ka muid asjaolusid arvesse võttes töötajale hüvitiseks poole kuu keskmise töötasu.¹¹¹ Töövaidlusasjas 4-1/898/23 selgitas töövaidluskomisjon, et hüvitise määramisel võtab töövaidluskomisjon arvesse asjaolu, et töölepingu õigusvastase ülesütlemise ajal kehtis katseaeg, mil oligi väiksem eeldus töösuhte jätkumiseks.¹¹² Lühikese töösuhte tõttu mõistis töövaidluskomisjon töötajale hüvitiseks ühe kuu keskmise töötasu.¹¹³

Töö autori hinnangul tuleks töösuhte kestust arvesse võtta ka Eestis töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstava hüvitise määramisel ning seda nii hüvitist suurendava kui ka vähendava asjaoluna. Sarnaselt Soome tööõigusele tuleneb ka Eesti TLS §-st 28 tööandjale kohustus täita oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt ehk vastavalt lepingule ja seadusele.¹¹⁴ Kui kohus või töövaidluskomisjon on tuvastanud, et tööandja on töölepingu töötajaga ebaseaduslikult üles öelnud, siis on tööandja rikkunud oma lojaalsuskohustust, kuna töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu ei ole tööandja kindlustanud töötajat tööga, kuigi oleks pidanud seda tegema. Sellest tulenevalt peaks töö autori hinnangul ka Eestis hüvitise määramisel lähtuma sellest, et pikem tööstaaž õigustab suurema hüvitise kindlaksmääramist ning väiksema tööstaaži korral on õigustatud ka väiksema hüvitise väljamõistmine. Seda seetõttu, et mida kauem on töötaja tööandja juures töötanud, seda suurem usaldus on töötajal

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 14.09.2016. Arvutivõrgus: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr> (22.01.2024).

¹⁰⁹ Erikson, M. Töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstava hüvitise eesmärk. – Juridica 2023/VII, lk 574.

¹¹⁰ TVKo 16.05.2023, 4-1/580/23, p-d 2, 25 ja 34.

¹¹¹ TVKo 14.08.2023, 4-1/1037/23, p 22.4.

¹¹² TVKo 22.08.2023, 4-1/898/23, p 42.5.

¹¹³ Samas.

¹¹⁴ Käärats, E. jt (koost), lk 90.

tööandja suhtes tekkinud seoses sellega, et temaga töösuhet lõpetades järgib tööandja seaduses ettenähtud töösuhete lõpetamise protseduuri. Õiguskirjanduses on samuti leitud, et töölepingut lõpetades tuleb säilitada lojaalsuskohustus ehk tööandja peab kohtlema töötajat väarikalt ning järgima protseduuri, mis aitab töösuhet lojaalselt lõpetada.¹¹⁵ Töö autor teeb ettepaneku arvestada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise väljamõistmisel ka töötaja tööstaažiga kui töölepingu ülesütleamise asjaoluga laiemas tähenduses ning lisada TLS-i lahtisesse loetellu „töötaja tööstaaž“.

2.2.3. Töötaja võimalus leida tööd

Töötaja võimalust leida oma ametile või väljaõppele vastavat tööd võetakse arvesse Soome töölepingu seaduse 12. peatüki § 2 lg 2 järgi töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise suuruse kindlaksmääramisel. Õiguskirjanduse kohaselt hinnatakse Soomes töötaja võimalust leida tööd, lähtudes töötaja vanusest, haridusest ning tema töökogemusest.¹¹⁶ Näiteks Vaasa apellatsioonikohus on 2019. aastal tehtud kohtuotsuses leidnud, et alla 30-aastasele töötajale makstud nelja kuu töötasu suurune hüvitis on õiglane, arvestades töötaja noorust ning asjaolu, et ta on läbinud koolituse.¹¹⁷ Kohtu hinnangul oli neid asjaolusid arvesse võttes töötajal head võimalused leida uus töö, kuigi töötaja enda hinnangul oli tema valdkonnas olemas tugev konkurents tööturul.¹¹⁸

Lisaks on Vaasa apellatsioonikohus 2022. aasta lahendis leidnud, et töötaja hariduse ja töökogemuse põhjal on võimalik jõuda seisukohale, et töötaja võimalus leida uut tööd on suhteliselt hea, kuna töötajal on olemas mitmekülgne töökogemus ning väljaõpe. Ka töötaja 52-aastast vanust ei pidanud kohus selliseks, mille alusel võiks väita, et tema võimalus leida uut tööd on vanusest tulenevalt raskem. Vaasa apellatsioonikohus hindas töötaja võimalust leida tööd lähtuvalt töötaja töökogemusest, haridusest ja vanusest ning leidis, et need asjaolud ei võimalda jõuda järeldusele, et töötajal oleks raskendatud leida uut tööd. Samas ei õigustanud need asjaolud ka hüvitise olulist vähendamist.¹¹⁹

¹¹⁵ Reino, K (toim). Gaabriel Tavits: lojaalsuskohustus töösuhetes nõuab vahel mehiste eneseületust. – Äripäev. – <https://www.sekretar.ee/uudised/2024/02/27/gaabriel-tavits-lojaalsuskohustus-toosuhetes-nouab-vahel-mehiste-enseuletust> (21.03.2024).

¹¹⁶ Kirvesniemi, V, lk 48.

¹¹⁷ Samas, lk 50.

¹¹⁸ Samas.

¹¹⁹ Samas, lk 52.

Töö autori hinnangul tuleks töötaja võimalust leida uut tööd võtta arvesse ka Eestis töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise suuruse muutmisel. Olukorras, mil tööandja on töölepingu töötajaga ebaseaduslikult üles öelnud ning töötajal või tööandjal puudub sellest tulenevalt soov töösuhet jätkata, võib töötaja olla sattunud töö autori hinnangul keerulisse olukorda. Töö autori hinnangul võib töötaja võimalus leida uut töökohta olla muutunud keerulisemaks tulenevalt töötaja vanusest, haridusest, tervislikust seisundist kui ka üldisest olukorrast tööturul. Näiteks 2023. aasta III kvartalis oli Statistikaameti andmete kohaselt töötuse määr Eestis 7.3%, mis oli võrreldes 2022. aasta sama kvartaliga 30.4% suurem.¹²⁰ Kui näiteks tööandja ütleks 2023. aasta III kvartalis üles töölepingu 58-aastase töötajaga, siis võib nii olukord tööturul kui ka töötaja vanus oluliselt raskendada töötaja võimalust leida uut tööd. Sellest tulenevalt oleks õigustatud töötajale kõrgema hüvitise määramine, sest kui töötaja võimalust tööturul hüvitise määramisel ei arvestataks, oleks töötaja taotlusel töölepingu lõpetamine TLS § 107 lg 2 alusel üksnes näiline võimalus. Teisisõnu tuleks töö autori hinnangul töötajal oma vanuse ning tööturul valitseva olukorra tõttu eelistada töösuhete jätkumist. Töö autor teeb ettepaneku arvestada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise väljamõistmisel ka töötaja võimalusega leida tööd kui töölepingu ülesütleamise asjaoluga laiemas tähenduses ning lisada TLS-i lahtisesse loetellu „töötaja võimalus leida tööd“.

2.2.4. Töötajast tingitud ülesütleamise põhjused

Töötajast tingitud ülesütleamise põhjuseid võetakse arvesse Soomes töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise määramisel ning seda eelkõige hüvitist vähendava asjaoluna. Näiteks Ida-Soome apellatsioonikohus oleks võinud töötajale määrata hüvitiseks kuni 24 kuu suuruse töötasu, kuid mõistis töötajale hüvitisena välja üksnes kaheksa kuu suuruse töötasu. Hüvitise suuruse kindlaksmääramisel võttis kohus arvesse töötaja käitumist, mis põhjustas töölepingu ülesütleamise. Nimelt oli koolitöötaja tööandja hinnangul toime pannud süüteo, kuna ta varjas, et oli endale võtnud õpilasele kuuluva jope ning ei rääkinud selle osas tõtt. Eeltoodust tulenevalt õigustas töötaja eelduslikult õigusvastane käitumine kohtu hinnangul väiksema hüvitise määramist töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise eest.¹²¹

Töö autori hinnangul on töölepingu ülesütleamise asjaoluks kitsas tähenduses töötajast tingitud ülesütleamise põhjused ning töövaidluskomisjon on praktikas hüvitise väljamõistmisel ka selle

¹²⁰ Statistikaamet. Töötuse määr. – <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/tooturg/tootuse-maar> (15.01.2023).

¹²¹ Kirvesniemi, V, lk 62-63.

asjaoluga arvestanud. Näiteks on töövaidluskomisjon võtnud töövaidlusasjas 4-1/1037/23 hüvitise määramisel lisaks töösuhte kestusele arvesse ka seda, et tööandja etteheited töötajale on olnud osaliselt alusetud ja seda, et töötaja oli teadlikult vähemalt kahel korral töökohustusi rikkunud.¹²² Täpsemalt leidis töövaidluskomisjon, et töötaja oli rikkunud töölepingut, kuna ta ei olnud kordagi tööandjat teavitanud mõjuvast põhjusest, miks ta ei saanud tööle ilmuda vahetult enne tööpäeva algust.¹²³ Siiski ei olnud töövaidluskomisjoni hinnangul esinenud rikkumised nii rasked, et oleksid andnud alust töösuhte erakorraliseks lõpetamiseks.¹²⁴ Seejuures tuvastas töövaidluskomisjon, et kahel juhul töötajapoolset rikkumist üldsegi ei toimunud, kuna tööandja töökorraldus oli puudulik.¹²⁵ Viidatud töövaidlusasjas hinnati seega töötaja väidetavaid rikkumisi, mis tööandja hinnangul õigustasid töösuhte lõpetamist ning mida osaliselt võeti hüvitise määramisel arvesse.¹²⁶ Töövaidluskomisjon määras töötajale hüvitiseks poole kuu suuruse keskmise töötasu ning selle suuruse kindlaksmääramisel arvestas töövaidluskomisjon muu hulgas asjaoluga, et töötaja oli teadlikult vähemalt kahel korral töökohustusi rikkunud.

Töökohustuste rikkumisi hinnati ka töövaidlusasjas 4-1/1131/23 ning arvestati hüvitise suuruse kindlaksmääramisel.¹²⁷ Töövaidluskomisjon leidis viidatud lahendis, et hüvitise suuruse kindlaksmääramisel tuleb arvestada asjaoluga, et avaldajad ei näe üheski oma teos süüd ning seda isegi rikkumiste puhul, kus kehtivaid kordi on mitmeid kordi rikutud.¹²⁸ Töövaidluskomisjoni hinnangul on võimetus oma tegudes süüd või arenemisruumi näha taunitav.¹²⁹ Eeltoodust tulenevalt võib töö autori hinnangul teadlik töölepingu rikkumine töötaja poolt ning oma tegudes süü mitterõõgamine õigustada ka töötajale väiksema hüvitise määramist.

Töö autori hinnangul on võimalik töötajast tingitud ülesütlemise põhjuseid võtta arvesse hüvitist vähendava töölepingu ülesütlemise asjaoluna. Sarnaselt Soome kohtupraktikale tuleks töötaja hukkamõistetavat käitumist, mis on põhjendanud töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise, võtta hüvitise suuruse määramisel töö autori hinnangul arvesse isegi juhul, kui töötaja käitumine iseenesest ei õigustanud töölepingu ülesütlemist.¹³⁰ Töö autor teeb ettepaneku arvestada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise väljamõistmisel töötajast tingitud töölepingu

¹²² TVKo 14.08.2023, 4-1/1037/23, p 22.4.

¹²³ Samas, p-d 18.8 ja 18.9.

¹²⁴ Samas.

¹²⁵ Samas, p 18.10.

¹²⁶ Samas, p 22.4.

¹²⁷ TVKo 22.08.2023, 4-1/1131/23.

¹²⁸ Samas, p 36.5.

¹²⁹ Samas, p 33.2.

¹³⁰ Kirvesniemi, V, lk 62.

ülesütle mise põhjustega kui töölepingu ülesütle mise asjaoluga. Siiski ei tee töö autor ettepanekut TLS-i muutmiseks, kuna töötajast tingitud ülesütle mise põhjused on kitsamas tähenduses töölepingu ülesütle mise asjaolud, mistõttu puudub vajadus TLS-i täpsustada.

2.2.5. Töötaja majanduslik olukord

Hüvitise suuruse kindlaksmääramisel võib olla põhjendatud arvesse võtta ka töötaja majanduslikku olukorda, mis võib suurendada väljamõistetavat hüvitist. Näiteks võetakse Soome töölepingu seaduse 12. peatüki § 2 lg 2 järgi arvesse töötaja üldist olukorda makstava hüvitise suuruse kindlaksmääramisel töölepingu ebaseadusliku ülesütle mise korral. Õiguskirjanduses on leitud, et töötaja hüvitist suurendavad tavaliselt näiteks nõrk majanduslik olukord ning suur ülalpeetavate arv.¹³¹ Näiteks on Rovaniemi apellatsioonikohus käsitanud hüvitist suurendava asjaoluna seda, et töötajal oli perekonnas märkimisväärne ülalpidamiskohustus.¹³²

Töö autori hinnangul võib ka Eestis hüvitise suuruse kindlaksmääramisel arvesse võtta töötaja majanduslikku olukorda. Näiteks võiks olla õigustatud suurema hüvitise kindlaksmääramine, kui tööandja on ebaseaduslikult töölepingu üles öelnud töötajaga, kellel on põlvnemisest tulenev ülalpidamiskohustus märkimisväärselt suurem. See võib esineda olukorras, mil töötaja peab üleval rohkem kui kolme alaealist last ehk tegemist on lasterikka perega perehüvitiste seaduse¹³³ § 21 tähenduses. Arvestades, et hüvitise suurust ei ole TLS § 109 lg 1 neljanda lause kohaselt lubatud vähendada riigi poolt makstavate toetuste võrra, siis ei ole võimalik alaealiste laste ülalpidamise asjaolu arvestamata jätta põhjusel, et töötajal on perehüvitiste seaduse §-st 21 tulenevalt niigi õigus lasterikka pere toetusele. Töö autor teeb ettepaneku arvestada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise väljamõistmisel ka töötaja majandusliku olukorraga kui töölepingu ülesütle mise asjaoluga laiemas tähenduses ning lisada TLS-i lahtisesse loetellu „töötaja majanduslik olukord“.

2.2.6. Töötaja positsioon töösuhtes

Töötajat kaitstakse töösuhtes erilisemalt tulenevalt asjaolust, et ta on töösuhte nõrgem pool.¹³⁴ Töötaja on töösuhte nõrgem pool esiteks tulenevalt asjaolust, et töötaja teeb tööd, olles

¹³¹ Kirvesniemi, V, lk 67.

¹³² Samas, lk 69.

¹³³ Perehüvitiste seadus. – RT I, 06.07.2023, 62.

¹³⁴ Erikson, M., Rosin, A. Tuleviku töötegija õiguslik staatus. Arenguseire Keskus: 2018, lk 12.

alluvussuhtes.¹³⁵ See tähendab, et tööandja määrab kindlaks, kus, millal ja kuidas töötaja tööd peab tegema. Teiseks on töötaja töösuhte nõrgem pool tulenevalt asjaolust, et töötaja sõltub majanduslikult tööd andvast isikust ehk tööandja võimaldab töötajale tema igakuise sissetuleku, millest töötaja sõltub.¹³⁶ Sellest tulenevalt lähtutakse töölepingu lõpetamisel ka ülesütlemiskaitse põhimõttest, millest tulenevalt peaks töölepingu ülesütlemine olema *ultima ratio* ehk viimane abinõu. Arvestades asjaolu, et töötaja on töösuhte nõrgemaks pooleks, siis üldjuhul töötaja positsiooni töösuhtes töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstava hüvitise määramisel eraldiseisvalt töö autori hinnangul arvestada ei tuleks.

Üksnes erandjuhtudel võiks töö autori hinnangul töötaja positsioon töösuhtes mõjutada töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstava hüvitise kindlaksmääramist. Seda näiteks olukordades, mil töötaja on ühtlasi ka tööandja juhatuse liige ja/või osanik. Töövaidluskomisjon on näiteks töövaidlusasjas 4-1/1035/23 selgitanud, et töövaidluskomisjon võttis hüvitise vähendamisel töölepingu ülesütlemise asjaoluna arvesse seda, et töötaja ei olnud töösuhtes nõrgem pool ehk nn klassikaline töötaja, vaid ka tööandja juhatuse liige ning osanik.¹³⁷ Sellest tingituna tulenesid töötajale õigused ja kohustused nii tema staatusest töötajana kui ka tööandjana ning lisaks ka juhatuse liikme ning osanikuna.¹³⁸ Töö autor nõustub töövaidluskomisjoniga ning leiab, et hüvitise suurust on põhjendatud vähendada olukorras, mil töötaja on ühtlasi ka tööandja positsioonis ning sellest tulenevalt kohustatud järgima ka tööandjale tulenevaid õigusi ja kohustusi. Arvestades, et tegemist on erandliku olukorraga, siis töö autor ei tee ettepanekut lisada TLS-i lahtisesse loetellu „töötaja positsioon töösuhtes“. Töö autor märgib siiski, et konkreetse vaidluse korral on põhjendatud töötaja erandlikust positsioonist töösuhtes hüvitise suuruse kindlaksmääramisel lähtuda.

2.3. Tööandjast lähtuvad asjaolud

2.3.1. Tööandja käitumine töölepingu ülesütlemisel

Töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstava hüvitise suuruse kindlaksmääramisel on töö autori hinnangul võimalik võtta arvesse tööandja käitumist töölepingu ülesütlemisel kui töölepingu ülesütlemise asjaolu kitsamas tähenduses. Tööandja käitumist töölepingu ülesütlemisel võetakse hüvitise suuruse kindlaksmääramisel arvesse näiteks Soome töölepingu

¹³⁵ Erikson, M., Rosin, A, lk 80.

¹³⁶ Samas.

¹³⁷ TVKo 17.07.2023, 4-1/1035/23, p 30.4.

¹³⁸ Samas.

seaduse 12. peatüki § 2 lg 2 järgi. Tööandja käitumist on võimalik Soomes hinnata lähtuvalt sellest, milliseid menetluslikke norme on tööandja rikkunud töölepingu ülesütlemisel.¹³⁹ Näiteks õigustab hüvitise suurendamist Soome kohtupraktika kohaselt asjaolu, kui tööandja on rikkunud oma ärakuulamiskohustust.¹⁴⁰

Töö autori hinnangul tuleks ka Eestis hinnata tööandja käitumist tulenevalt asjaolust, milliseid seadusest tulenevaid nõudeid on tööandja töölepingu ülesütlemisel rikkunud. Seda põhjusel, et tulenevalt TLS § 104 lg-st 1 on seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine tühine. Teisisõnu on töölepingu ülesütlemine õigusvastane, kui tööandja ei ole järginud ülesütlemise materiaalõiguslikke nõudeid.¹⁴¹ Seaduses sätestatud materiaalõiguslikud nõuded võib jaotada kaheks – töölepingu ülesütlemise aluse esinemine ja ülesütlemise korra järgimine.

TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise suuruse kindlaksmääramisel tuleks töö autori hinnangul võtta arvesse, kas tööandja on TLS §-des 85-92 sätestatud nõudeid¹⁴² järginud ehk kas esineb töölepingu ülesütlemise alus. Tööandjal on võimalik tööleping üles öelda erakorraliselt (TLS § 85 lg 5) seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu (TLS § 87). Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda: 1) katseajal, põhjendades, miks töötaja ei sobi tööd tegema (TLS § 86), 2) töötajast tuleneval põhjusel (TLS § 88) või 3) majanduslikel põhjustel (TLS § 89).¹⁴³

Näiteks kui tööandja on erakorraliselt töölepingu üles öelnud põhjusel, et töötaja on tööandja hinnangul tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale (TLS § 88 lg 1 p 7), siis tuleks töövaidluskomisjonil ja kohtutel hinnata, kas töötaja poolt tekitatud kahju on tõendatud ning kas tegemist oli olulisel määral kahju tekitamisega. Kui töövaidlusorgan peaks leidma, et töötaja ei ole tekitanud tööandjale süüliselt kahju, siis järelikult ütles tööandja töölepingu ebaseaduslikult töötajaga üles, kui võrd seaduslikku alust töölepingu ülesütlemiseks ei esinenud. Töö autori hinnangul tuleks sellises olukorras töövaidlusorganil võtta arvesse, et töötajat süüdistati alusetult olulise kahju põhjustamises ning see võiks teatud olukorras õigustada ka suurema hüvitise määramist. Töövaidluskomisjoni praktikat analüüsid on

¹³⁹ Kirvesniemi, V, lk 56.

¹⁴⁰ Samas, lk 57.

¹⁴¹ Käärats, E. jt (koost), lk 227.

¹⁴² Töö autor märgib, et kuna TLS § 109 lg 1 ei reguleeri töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral hüvitise maksmist töötajale, kes on rase, kellel on õigus saada emapuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks, siis jäetakse TLS §-des 93-94 sätestatu käesolevas töös tähelepanuta.

¹⁴³ Käärats, E. jt (koost), lk 197.

töövaidluskomisjon ka võtnud pärast TLS § 109 lg 1 muutmist arvesse alusetute etteheidete tegemist töötajale.¹⁴⁴

Samuti tuleks töö autori hinnangul TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise suuruse kindlaksmääramisel võtta arvesse ülesütlemise korda puudutavatest nõuetest töötaja hoiatamata jätmist (TLS § 88 lg 3) ning töötajale teise töö pakkumata jätmist (TLS § 88 lg 2 ja § 89 lg 3). Seda põhjusel, et nende nõuete rikkumine toob samuti kaasa töölepingu ülesütlemise tühisuse. Töö autor märgib, et eelnev hoiatamine ei ole siiski vajalik, kui töötaja ei saa seda kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata (TLS § 88 lg 3 ls 2). Kui tööandja pidi töötajat hoiatama, kuid ei ole seda teinud, siis on töölepingu ülesütlemine seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine (TLS § 104 lg 1). Töövaidluskomisjoni praktikat analüüsid on töövaidluskomisjon ka võtnud pärast TLS § 109 lg 1 muutmist arvesse töötaja hoiatamata jätmist.¹⁴⁵

Eeltoodust tulenevalt on töö autor seisukohal, et tööandja käitumine töölepingu ülesütlemisel on töölepingu ülesütlemise asjaolu kitsamas tähenduses, millega tuleks hüvitise suuruse kindlaksmääramisel arvestada. Sellest tulenevalt ei tee töö autor ettepanekut TLS-i muutmiseks. Arvestades, et TLS-is sätestatud ülesütlemist reguleerivad normid on käsitatavad seaduses ettenähtud tagatistena töötajatele, kes teevad tööd töölepingu alusel, siis võib selliste tagatiste raskem rikkumine ka õigustada suurema hüvitise väljamõistmist.¹⁴⁶ Samas ei pruugi töö autori hinnangul tööandja käitumine alati mõjutada hüvitise suurust. Seda näiteks olukorras, kus tööandja on ekslikult seaduses sätestatud norme rikkunud.

2.3.2. Tööandja majanduslik olukord

Saksamaa töökaitse seaduse kommentaaride kohaselt on kohtul võimalik alandada 12 töötasu suurust hüvitise ülemmäära, kuid seda võimalust kaalutakse üksnes siis, kui esinevad erandlikud asjaolud.¹⁴⁷ Sellise erandliku asjaolu näitena on esile toodud tööandja eriti raske majanduslik olukord.¹⁴⁸ Soome õiguskirjanduses on samuti leitud, et hüvitise suuruse kindlaksmääramisel on oluline tööandja majanduslik olukord.¹⁴⁹ Tööandja majanduslikku

¹⁴⁴ TVKo 14.08.2023, 4-1/1037/23, p 22.4; TVKo 17.07.2023, 4-1/1038/23, p 31.4.

¹⁴⁵ TVKo 22.08.2023, 4-1/1131/23, p 36.5; TVKo 29.06.2023, 4-1/854/23, p 87; TVKo 16.05.2023, 4-1/608/23, p 33.

¹⁴⁶ Erikson, M., Rosin, A, lk 11-12.

¹⁴⁷ Ascheid, R., Preis, U., Schmidt, I., rn 12.

¹⁴⁸ Samas.

¹⁴⁹ Kirvesniemi, V, lk 69.

olukorda tuleks Soomes arvesse võtta väikeettevõtete puhul, kus kindlaksmääratav hüvitis võib rohkem ohustada ettevõtte tegevuse jätkumist ning sellest tulenevalt ka teiste töötajate töökohtade olemasolu.¹⁵⁰ Näiteks on Vaasa Apellatsioonikohus võtnud hüvitise vähendamisel arvesse esiteks asjaolu, et tööandja oli nõrga majandusliku olukorraga kaheliikmeline ettevõtte ning teiseks, et töölepingu ülesütlemiseks oli olemas seaduslik alus, kuid töölepingu ülesütlemisel ei järgitud kõiki formaalseid nõudeid.¹⁵¹

Töö autori hinnangul tuleks Eestis samuti hüvitist vähendava asjaoluna võtta arvesse, milline on tööandja majanduslik olukord. Tööandja majanduslik olukord võib olla muutunud keeruliseks erinevatel põhjustel näiteks tarne- ja makseraskuste või konkurentsi kasvu tõttu. Majanduslikult raskes olukorras võib töö autori hinnangul olla põhjendatud vähendada töötajale ebaseadusliku ülesütlemise korral makstavat hüvitist.

Näiteks võiks töö autori hinnangul olla mikroettevõtjate puhul põhjendatud vähendada hüvitise suurust, kui mikroettevõtjal on makseraskusi ning töölepingu ülesütlemine on õigusvastane üksnes ülesütlemise korra järgimata jätmise tõttu. Raamatupidamise seaduse¹⁵² § 3 kohaselt on mikroettevõtja osäühing, kelle varad kokku on kuni 175 000 eurot, kohustised ei ole suuremad kui omakapital ning kel on üks osanik, kes on ka juhatuse liige, ja kelle müügitulu on aruandeaastal kuni 50 000 eurot. Majandusraskustes oleva mikroettevõtte puhul oleks töö autori hinnangul mõistlik võtta arvesse mikroettevõtte keerulist majanduslikku olukorda ning vähendada väljamõistetavat hüvitist selleks, et ettevõtte tegevuse jätkumine ei oleks rohkem ohustatud ja majandustegevuse mitmekesisus ei saaks kannatada. Kui mikroettevõtjal kui tööandjal oli olemas alus töötajaga töölepingu ülesütlemiseks, kuid ülesütlemine on tühine üksnes ülesütlemise korra järgimata jätmise tõttu, siis ei ole töö autori hinnangul tööandjapoolne rikkumine nii raske, et see õigustaks hüvitise vähendamata jätmist.

Lisaks sellele võiks töö autori hinnangul võtta tööandja head majanduslikku olukorda arvesse ka hüvitist suurendava asjaoluna. Nimelt on Soome õiguskirjanduses leitud, et ettevõtte suurus ja maksejõulisus võib õigustada ka suurema hüvitise kindlaksmääramist.¹⁵³ Arvestades TLS 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise preventiivfunktsiooni mõjutada tööandjat hoiduma töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest tulevikus, oleks põhjendatud mõista tööandjalt välja rohkem kui kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis tulenevalt tema majanduslikust

¹⁵⁰ Kirvesniemi, V, lk 69-70.

¹⁵¹ Samas, lk 70.

¹⁵² Raamatupidamise seadus. – RT I, 05.05.2022, 27.

¹⁵³ Kirvesniemi, V, lk 70.

jõukusest. Hüvitisel on töö autori hinnangul suurem preventiivne funktsioon, kui see ka reaalselt võimaldab tööandja käitumist mõjutada, ning majanduslikult väga heas olukorras olevat ettevõtet mõjutab seaduses sätestatud suurema hüvitise maksmine rohkem kui üksnes kolme kuu keskmise töötasu maksmine.

Eeltoodust tulenevalt on töö autor seisukohal, et tööandja majanduslik olukord on käsitatav töölepingu ülesütleamise asjaoluna, mis võib nii suurendada kui ka vähendada väljamõistetava hüvitise suurust. Hüvitise vähendamine on õigustatud eelkõige mikroettevõtete puhul, kelle majanduslik olukord ei ole hea, ning hüvitise suurendamine on põhjendatud majanduslikult väga heas olukorras olevate ettevõtete puhul. Töö autor teeb ettepaneku arvestada TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise väljamõistmisel ka tööandja majandusliku olukorraga kui töölepingu ülesütleamise asjaoluga laiemas tähenduses ning lisada TLS-i lahtisesse loetellu „tööandja majanduslik olukord“.

3. Töötaja õigus nõuda kahjuhüvitist

3.1. Kahjuhüvitis kui seadusjärgse leppetrahvi osa

3.1.1. Kahju hüvitamise üldreeglite kohaldatavus

VÕS-i 7. peatükis on sätestatud kahjunõude ulatust ja sisu käsitavad normid, mida kohaldatakse kõikide kahju hüvitamise nõuete korral, sealhulgas teistest seadustest tulenevatele kahju hüvitamise nõuetele, kui neis ei ole sätestatud teisiti.¹⁵⁴ Töö autor on seisukohal, et TLS § 109 lg 1 sõnastuse kohaselt ei saa töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstav hüvitis hõlmata enam VÕS §-s 128 nimetatud hüvitamisele kuuluvaid kahju liike ehk varalist ja mittevaralist kahju. VÕS-is sätestatud normid on üldnormideks teistest seadustest tulenevate erinormide suhtes, mistõttu tuleb spetsiaalsuspõhimõttest (*lex specialis derogat legi general*) tulenevalt kohaldada üld- ja erinormi konkurentsi korral erinormi. Sellest tulenevalt kohaldatakse TLS-i olukorras, mil TLS-is sätestatud normid on vastuolus VÕS-i sätetega või kui TLS reguleerib vaidlusalust küsimust.¹⁵⁵

TLS § 109 lg 1 ei reguleerinud enne seadusemuudatust seda, kas hüvitisele tuleks kohaldada VÕS-i 7. peatükis sätestatud. Sellest tulenevalt on Riigikohus varasemas kohtupraktikas käsitanud TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist võlaõigusliku kahjuhüvitisena, mis hõlmab erinevaid kahju liike ning mille koosseisus tuleb hüvitada nii varaline kui ka mittevaraline kahju.¹⁵⁶ Nii on kohtud ja töövaidluskomisjon varasemalt mõistnud töötajatele TLS § 109 lg 1 alusel esitatud hüvitise nõude koosseisus välja nii otsese varalise kahju (VÕS § 128 lg 3), saamata jäänud tulu (VÕS § 128 lg 4) kui ka mittevaralise kahju (VÕS § 128 lg 5).¹⁵⁷

Alates seadusemuudatusest ei kohaldata TLS § 109 lg 1 teise lause kohaselt töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstavale hüvitisele VÕS-i 7. peatükis sätestatud. See tähendab, et TLS § 109 lg 1 on erinormiks VÕS-i 7. peatükis sätestatu osas ning välistab VÕS-is sätestatud kahjunõude ulatust ja sisu käsitavate normide kohaldamise töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu makstava hüvitise korral. Sellest tulenevalt on töö autor seisukohal, et TLS § 109 lg 1 sõnastuse kohaselt ei saa töötajale töölepingu ebaseadusliku

¹⁵⁴ Sein, K. VÕSK 7. ptk.

¹⁵⁵ Käärats, E. jt (koost), lk 13.

¹⁵⁶ RKTko 21.11.2018, 2-16-708, p 20; RKÜKo 14.05.2014, 3-2-1-79-13, p 32.3.

¹⁵⁷ RKÜKo 14.05.2014, 3-2-1-79-13, p 32.3.

ülesütlemise korral makstav hüvitis hõlmata enam töötajale tegelikult tekkinud otsest varalist kahju, saamata jäänud tulu kui ka mittevaralist kahju.

3.1.2. Seadusjärgse leppetrahvi kompenseeriv funktsioon

Šveitsi võlaõigusseaduse art 336a lg 2 kommentaaride kohaselt ei ole maksimaalselt kuue kuu töötasu suurune hüvitis käsitletav traditsioonilise kahjuhüvitisena, kuna hüvitist tuleb maksta sõltumata tegelikust kahjust.¹⁵⁸ Sellest tulenevalt on hüvitis omapärane ning sarnane leppetrahvile.¹⁵⁹ Samas katab Šveitsi võlaõigusseaduse art 336a lg-s 2 sätestatud hüvitis õiguskirjanduse kohaselt kogu ülekohtu, mis töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu töötajale tekib.¹⁶⁰ Seda tulenevalt asjaolust, et kohus peab mõistma välja töötajale õiglase hüvitise ning võtma hüvitise määramisel arvesse kõiki asjaolusid, sealhulgas töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu tekkinud majanduslikke tagajärgi.¹⁶¹ Sellest tulenevalt ei ole Šveitsis võimalik lisaks võlaõigusseaduse art-is 336a sätestatud hüvitisele nõuda täiendavalt varalise ja mittevaralise kahju hüvitist.¹⁶² Seega hõlmab Šveitsis väljamõistetav leppetrahvile sarnane hüvitis töötajale tekkinud varalist kui ka mittevaralist kahju.

Töö autor on eelnevalt selgitanud¹⁶³, et TLS § 109 lg 1 võimaldab nõuda hüvitist, sõltumata sellest, kas töötajale on kahju üldse tekkinud, mistõttu saab TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist käsitada seadusjärgse leppetrahvina. Samas ei tähenda see töö autori hinnangul seda, et TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis ei ole mõeldud kompenseerima töölepingu õigusvastast ülesütlemist. Leppetrahvi üheks funktsiooniks on kahju hüvitamise funktsioon, millest tulenevalt käsitatakse leppetrahvi miinimumhüvitisena ehk miinimumkahjuna kokkulepitud rahasummana.¹⁶⁴ TLS-i selgituste kohaselt on töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstav hüvitis samuti käsitletav kindlasummalise rahasummana kui miinimumhüvitisena.¹⁶⁵ Sellest tulenevalt on töö autor seisukohal, et kuigi TLS § 109 lg 1 eesmärk ei ole enam katta töötajale tegelikult tekkinud varalist ja mittevaralist kahju, on siiski TLS § 109 lg-s 1 sätestatud

¹⁵⁸ Schweizerisches Bundesgericht. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 30 juillet 1997 dans la cause Société X. contre A. et consorts (recours en réforme).

¹⁵⁹ Samas.

¹⁶⁰ Nedi, R.A., Portmann, W, lk 1300.

¹⁶¹ Schweizerisches Bundesgericht. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 30 juillet 1997 dans la cause Société X. contre A. et consorts (recours en réforme).

¹⁶² Nedi, R.A., Portmann, W, lk 1300.

¹⁶³ Käesoleva töö alapeatükis 1.3.

¹⁶⁴ Kull, I. VÕSK § 158/4.1.2 ja § 161/4.1.

¹⁶⁵ Käärats, E. jt (koost), lk 233.

hüvitisel ka kompenseeriv funktsioon ning see on mõeldud kompenseerima töölepingu õigusvastast ülesütlemist.

Töö autori hinnangul tuleb lähtuda TLS § 109 lg 1 tõlgendamisel lepingulisele leppetrahvile omasest põhimõttest, mille kohaselt katab leppetrahv töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega tekitatud tõendamata kahju.¹⁶⁶ See tähendab, et TLS § 109 lg 1 katab abstraktselt nn miinimumkahjana töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu töötajale tekkinud kahju, mille olemasolu ei pea töötaja tõendama. Leppetrahvi, s.o miinimumhüvitise nõudmiseks on piisav, et tööleping on töötajaga ebaseaduslikult üles öeldud ehk tööandja on oma kohustusi rikkunud.

Olukorras, mil töötaja leiab, et TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis ei ole piisav ega kompenseeri talle tegelikult tekkinud kahju ning ta suudab talle tekkinud kahju tõendada, siis tuleks töö autori hinnangul töötajal nõuda lisaks leppetrahvile täiendavalt varalise ja mittevaralise kahju hüvitist.¹⁶⁷ TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis on seega sarnane lepingulisele, töölepingus saladuse hoidmise kohustuse rikkumise puhul kokku lepitud leppetrahvile (TLS § 22), mis näeb ette võimaluse nõuda täiendavalt kahju hüvitamist osas, mida leppetrahv ei kata (TLS § 22 lg 3). TLS-i selgituste kohaselt on töötajal samuti võimalik nõuda tegelikku kahju eraldiseisvalt VÕS-i kahju hüvitamise regulatsiooni alusel ning see eeldab, et töötaja tõendab, et talle on kahju tekkinud.¹⁶⁸

Kokkuvõtvalt leiab töö autor, et kuigi TLS § 109 lg 1 sõnastuse kohaselt ei saa töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstav hüvitis hõlmata varalist ja mittevaralist kahju, katab siiski TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis leppetrahvile omasest kahju hüvitamise funktsioonist tulenevalt töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega tekitatud tõendamata kahju. Teisisõnu on TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis seadusjärgne leppetrahv ehk kindlasummaline miinimumhüvitis, mida töötajale makstakse, sõltumata tegelikult tekkinud kahjust selleks, et kompenseerida töölepingu õigusvastast ülesütlemist.

¹⁶⁶ Kull, I. VÕSK § 161/4.2.

¹⁶⁷ Samas.

¹⁶⁸ Käärats, E. jt (koost), lk 234.

3.2. Täiendava kahjunõude esitamine

3.2.1. Täiendava kahjunõude esitamine koos seadusjärgse leppetrahvi nõudega

Õiguskirjanduses on selgitatud, et leppetrahvi kokkuleppe olemasolu ei välista lisaks leppetrahvile seda ületava kahjuhüvitise nõudmist.¹⁶⁹ Lepingulise leppetrahvi puhul on seega võimalik nõuda hüvitist ka leppetrahvi ületavas osas. Töö autori hinnangul tuleks sarnasest põhimõttest lähtuda ka seadusjärgse leppetrahvi puhul. Nimelt kui seadusjärgne leppetrahv ei kata tekkinud varalist ja mittevaralist kahju, siis tuleks isikul nõuda lisaks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisele ka täiendavat kahjuhüvitist varalise ja mittevaralise kahju eest. Teisisõnu tuleks töötajal esitada tööandja vastu kahju hüvitamise nõue VÕS § 115 alusel, nõudes hüvitist kahju eest, mida seadusjärgne leppetrahv ei ole mõeldud katma.

Enne TLS § 109 lg-s 1 sätestatud muudatuste jõustumist mõistsid kohtud lisaks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisele välja ka hüvitisi VÕS § 115 lg 1 alusel. Riigikohus on näiteks selgitanud, et lisaks TLS § 109 lg 1 järgsele hüvitisele võib nõuda ka töölepingu rikkumisega põhjustatud otsese varalise kahju (kulutuste) hüvitamist.¹⁷⁰ Eelnimetatud kohtuasjas nõudis töötaja lisaks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisele, et tööandja hüvitaks talle ka õigusabikulud.¹⁷¹ Riigikohus leidis, et töötaja sai nõuda õigusabikulude hüvitamist ning ringkonnakohus kohaldas õigesti hageja varalise kahju hüvitamise nõude lahendamisel VÕS § 115 lg-t 1.¹⁷² Töö autori hinnangul on ka pärast TLS § 109 lg 1 muutmist töötajal võimalik nõuda lisaks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisele kahju hüvitamist VÕS § 115 alusel, kuna seadusjärgne leppetrahv ei kata töötajale tegelikult tekkinud kahju. Töölepingu seaduse selgituste kohaselt tuleks samuti töötajal nõuda eraldiseisvalt varalise ja mittevaralise kahju hüvitamist VÕS-i sätete alusel.¹⁷³ Sellisel juhul tuleks töötajal VÕS § 115 alusel täiendava kahjunõude esitamisel tõendada, et töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu on talle tekkinud kahju, mida seadusjärgne leppetrahv ei kata.

Täiendava kahjuhüvitise nõudmiseks on töö autori hinnangul töötajal kaks võimalust. Esiteks on töötajal võimalik esitada täiendav kahjuhüvitise nõue VÕS § 115 alusel koos hüvitise nõudega TLS § 109 lg 1 alusel samas menetluses. Tulenevalt tsiviilkohtumenetluse

¹⁶⁹ Kull, .I VOSK § 161/4.2.

¹⁷⁰ RKTko 21.09.2015, 3-2-1-80-15, p 33.

¹⁷¹ Samas.

¹⁷² Samas.

¹⁷³ Käärats, E. jt (koost), lk 234.

seadustiku¹⁷⁴ (TsMS) § 370 lg-st 1 võib hageja ühes hakis esitada kostja vastu mitu erinevat nõuet ja neid võib koos menetleda, kui kõik esitatud nõuded alluvad menetlevale kohtule ning lubatud on sama menetluse liik. Mitme erineva nõude esitamise korral on võimalik hagejal määrata nõuete menetlemise järjekord.¹⁷⁵ Seega on töötajal lubatud esitada järjestatud nõudeid, millega töötaja seab VÕS § 115 lg 1 alusel esitatava kahjuhüvitise nõude lahendamise sõltuvusse sellest, kas ja millises ulatuses tema TLS § 109 lg 1 alusel esitatav hüvitisenõue rahuldatakse. Kui töötaja esitab mõlemad nõuded samas menetluses, siis tuleb töötajal lisaks tõendada ka seda, kui suur oli talle töölepingu rikkumise tõttu tekkinud kahju.

Nii on näiteks töövaidluskomisjon töövaidlusasjas 4-1/1303/23 selgitanud, et TLS § 109 muutmisel oli seadusandja eesmärk anda hüvitisele preventiivne ning rikkumist kompenseeriv eesmärk, kuid seadusandja eesmärgiks ei olnud määratleda TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis varalise ja mittevaralise kahju hüvitamiseks.¹⁷⁶ Sellest tulenevalt on töövaidluskomisjoni hinnangul töötajal õigus lisaks TLS § 109 hüvitisele nõuda ka kahjuhüvitist VÕS § 115 lg 1 alusel, kui võrd hüvitiste eesmärgid on erinevad.¹⁷⁷ Töövaidluskomisjon mõistis vaidlusaluses töövaidlusasjas töötaja kasuks välja lisaks 5700 euro suurusele hüvitisele TLS § 109 lg 1 alusel ka 1900 euro suuruse kahjuhüvitise, mis sisaldas hüvitist saamata jäänud tulu eest.¹⁷⁸

Teine võimalus on esitada täiendav kahjuhüvitise nõue VÕS § 115 alusel pärast seda, kui töövaidluskomisjon või kohus on töötajale hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel välja mõistnud. Sellest tulenevalt peab töötaja alles VÕS § 115 lg 1 alusel nõude esitamisel tõendama seda, et talle on tekkinud kahju, mida seadusjärgne leppetrahv ei kata. Samas ei ole eraldi nõuete esitamine menetlusökonoomia põhimõttega kooskõlas, kuna esiteks suurendab selline lähenemine töövaidlusorganite töökoormust ning lisaks tekitab ka täiendavaid menetluskulusid. Samuti võib sellise lähenemise korral töötaja nõue aeguda, mistõttu ei ole töö autori hinnangul mõistlik eraldiseisvalt kahju hüvitamise nõuet esitada. Nimelt on TLS § 3¹ kohaselt töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks neli kuud arvates ajast, kui isik sai teada või pidi teada saama oma õiguse rikkumisest. Seega võib töötaja kahju hüvitamise nõue VÕS § 115 alusel olla aegunud ajaks, mil töötaja nõue TLS § 109 lg 1 alusel on lahendatud.

¹⁷⁴ Tsiiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I, 06.07.2023, 96.

¹⁷⁵ Järvekülg, I., Kõve, V. TsMSK § 370/3.6.3. – Tsiiviilkohtumenetluse seadustik II. Komm vlj. Tallinn: Juura 2017.

¹⁷⁶ TVKo 11.09.2023, 4-1-/1303/23, p 42.1.

¹⁷⁷ Samas.

¹⁷⁸ Samas, p 42.15 ja 42.17.

Eeltoodust tulenevalt on töö autori hinnangul mõistlik lahendada VÕS § 115 lg 1 ja TLS § 109 lg 1 alusel esitatud nõudeid samas menetluses. Teisisõnu tuleks töötajal määrata kindlaks TLS § 109 lg 1 ja VÕS § 115 lg 1 alusel esitatud nõuete järjekord selliselt, et töötaja palub esmalt lahendada töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral makstava hüvitise nõude ning seejärel, kui töövaidlusorgan on tuvastanud rikkumise, palub töötaja lahendada VÕS § 115 lg 1 alusel esitatava täiendava kahjuhüvitise nõude tegelikult tekkinud kahju hüvitamiseks.

3.2.2. Täiendava kahjunõude esitamise eeldused

Riigikohus on selgitanud, et lepingu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise alused on sätestatud VÕS §-s 115 ja VÕS-i 7. peatükis.¹⁷⁹ VÕS § 115 lg 1 kohaselt kui võlgnik rikub kohustust, võib võlausaldaja koos kohustuse täitmisega või selle asemel nõuda võlgnikult kohustuse rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist, välja arvatud juhul, kui võlgnik rikkumise eest ei vastuta või kahju ei kuulu seadusest tulenevalt muul põhjusel hüvitamisele. Sättest tulenevalt võib töötaja nõuda seega kahju hüvitamist, kui tööandja on kohustust rikkunud, tööandja vastutab kohustuse rikkumise eest, töötajale on tekkinud kahju (VÕS § 127 lg 1 ja VÕS § 128), kahju on hõlmatud rikutud kohustuse kaitse-eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2), kahju oli võimaliku tagajärjena lepingu sõlmimise ajal ettenähtav (VÕS § 127 lg 3) ning rikkumise ja kahju vahel on põhjuslik seos (VÕS § 127 lg 4).¹⁸⁰

Töölepingu rikkumise tuvastab kohus või töövaidluskomisjon TLS § 109 lg 1 alusel esitatud nõude lahendamisel. Nimelt eeldab TLS § 109 lg-s 1 sätestatu, et kohus või töövaidluskomisjon on lõpetanud TLS § 107 lg 2 järgi töölepingu. TLS § 107 lg-test 1 ja 2 tulenevalt lõpetab kohus või töövaidluskomisjon töölepingu siis, kui on tuvastatud, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või tühistatud vastuolu tõttu hea usu põhimõttega. Eeltoodust tulenevalt hindab kohus või töövaidluskomisjon TLS § 109 lg 1 alusel esitatud nõude lahendamisel, kas tööandja on töölepingu ebaseaduslikult üles öelnud. Kui töölepingu ebaseaduslik ülesütlemine on kindlaks tehtud, siis ei tule täiendava kahjuhüvitise nõude lahendamisel samas menetluses enam töölepingu rikkumise eeldust põhjalikult analüüsida. Kui töötaja soovib esitada täiendava kahjuhüvitise nõude eraldi TLS § 109 lg-st 1 tulenevast hüvitise nõudest, siis on võimalik TsMS § 457 lg-st 1 tulenevalt hinnata jõustunud kohtuotsust dokumentaalse tõendina ehk kohus

¹⁷⁹ RKTko 15.04.2015, 3-2-1-126-14, p 14.

¹⁸⁰ RKTko 21.10.2015, 3-2-1-107-15, p 11.

küll ei saa pimesi arvestada sellega, et teises menetluses on töölepingu rikkumine tuvastatud, kuid tõendina on võimalik kohtuotsuses leituga siiski arvestada.¹⁸¹

Riigikohus on selgitanud, et tööandjapoolne töölepingu rikkumine on nagu lepingulise kohustuse rikkumine üldiselt vabandav VÕS § 103 järgi.¹⁸² Seega kohaldub ka tööandjapoolse töölepingu rikkumise puhul VÕS § 103 lg-s 1 sätestatud garantiivastutus, millest tulenevalt vastutab tööandja töölepingu rikkumise eest, kui rikkumine ei ole vabandav. VÕS § 103 lg 1 teise lause järgi ei ole kohustuse rikkumine eelduslikult vabandav. Seega on tööandjal võimalik vastutusest vabaneda üksnes juhul, kui ta tõendab, et töölepingut rikuti vääramatü jõu tõttu. VÕS § 103 lg-st 1 tulenevalt on vääramatü jõud asjaolu, mida tööandja ei saanud mõjutada ning mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud tööandjalt oodata, et ta töölepingu sõlmimise ajal sellise asjaoluga arvestaks või seda väldiks. Töö autori hinnangul ei saa töölepingu ebaseaduslik ülesütlemine olla vabandav vääramatü jõu esinemise tõttu.

VÕS § 127 lg-st 1 ja VÕS §-st 128 tulenevalt tuleb töötajal tõendada, et talle on tekkinud töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu kahju. Nagu eelnevalt selgitatud¹⁸³, siis VÕS § 115 lg 1 alusel saab töötaja töö autori hinnangul nõuda tegelikku kahju, mida seadusjärgne leppetrahv ei kata. Seega tuleb töötajal tõendada, et kuigi töötajale on TLS § 109 lg 1 alusel makstud seadusjärgset leppetrahvi, siis see ei kata töötajale tegelikult tekkinud kahju ning töötaja ei ole asetatud olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles töötaja oleks olnud siis, kui tööandja ei oleks töölepingut ebaseaduslikult üles öelnud (VÕS § 127 lg 1). Töövaidluskomisjon on töövaidlusasjas 4-1/1303/23 samuti selgitanud, et täiendava kahjuhüvitise esitamisel VÕS § 115 alusel tuleb töötajal tõendada, et talle on kahju tekkinud.¹⁸⁴

Selline olukord võib töö autori hinnangul esineda näiteks juhul, kui töötaja ei ole suutnud leida kohe pärast töölepingu ebaseaduslikku ülesütlemist tööd ning on olnud pikemat aega töötus staatuses. Teisisõnu on töötajale tekkinud kahju, mis seisneb saamata jäänud tulus ehk

¹⁸¹ RKTko 25.05.2016, 3-2-1-29-16, p 20.

¹⁸² RKTko 10.04.2013, 3-2-1-21-13, p 20.

¹⁸³ Käesoleva töö alapeatükis 3.2.1.

¹⁸⁴ TVko 11.09.2023, 4-1-/1303/23, p 42.5.

töötasu¹⁸⁵ (VÕS § 128 lg 4). Töö autor on eelnevalt selgitanud¹⁸⁶, et TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise määramisel tuleks küll arvesse võtta töötaja võimalust leida tööd, kuid seda võimalust ei saa töö autori hinnangul käsitada töölepingu ülesütlelemise tagajärjena. Teisisõnu ei saa kohus ega töövaidluskomisjon arvesse võtta, millised on olnud tegelikkuses konkreetse töötaja võimalused uut tööd leida ning kui suur on olnud töötaja saamata jäänud töötasu. Sellest tulenevalt ei kata töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlelemise korral makstav seadusjärgne leppetrahv töötajale tekkinud kahju, mis seisneb saamata jäänud töötasu. Näiteks kui kohus või töövaidluskomisjon mõistab töötajale välja ühe kuu keskmise töötasu, arvestades muuhulgas töötaja vanust ja tema võimalust leida uut tööd, ning töötajal ei ole õnnestunud leida töölepingu ütlelemisele järgneva kolme kuu jooksul uut tööd, siis on töötajale tegelikkuses tekkinud kahju, mis seisneb kolme kuu saamata jäänud töötasu.

Lisaks ei pruugi TLS § 109 lg 1 alusel sätestatud hüvitis katta näiteks õigusabikulusid, mida töötaja on kandnud seoses professionaalse õigusabi kasutamisega. Kuigi TsMS § 144 p 4 alusel on võimalik koos kohtumenetluse kuludega hüvitada ka töövaidluskomisjonile avalduse esitamisega tekkinud kulud, siis võib töötajal olla tekkinud õigusabikulud, mis ei seonu otseselt menetlusega töövaidluskomisjonis või kohtus.¹⁸⁷ Näiteks on Riigikohus pidanud põhjendatuks VÕS § 115 lg 1 alusel mõista tööandjalt töötaja kasuks välja kohtuväliste õigusabi- ja tõlkekulude katteks 1785,60 eurot.¹⁸⁸ Kuna seadusjärgse leppetrahvina makstav hüvitis seda tegelikult tekkinud kahju ei kata, siis on töötajal võimalik nõuda otsese varalise kahju hüvitamist VÕS § 115 lg 1 alusel.

Olukorras, mil seadusjärgne leppetrahv ei kata töötajale tegelikult tekkinud kahju, tuleb lisaks hinnata ka seda, kas kahju on hõlmatud rikutud kohustuse kaitse-eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2). Riigikohus on selgitanud, et lepingulise kohustuse rikkumise korral piiratakse VÕS § 127 lg 2 abil lepingu rikkuja vastutust ehk lepingu rikkuja ei pea hüvitama kahju ulatuses, milles kahju ärahoidmine ei olnud rikutud kohustuse eesmärgiks.¹⁸⁹ TLS-is sätestatud regulatsioon on

¹⁸⁵ Töö autor märgib, et TLS § 109 lg 3 kohaselt ei ole töötajal õigust nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni, kui töötajale on määratud TLS § 109 lg-s 1 nimetatud hüvitis. TLS-i selgituste kohaselt välistab seadus sama aja eest hüvitise kahekordse maksmise. Töö autori hinnangul ei ole TLS § 109 lg 3 kooskõlas TLS § 109 lg-s 1 sätestatuga, kuna TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis ei ole enam kahjuhüvitis, mistõttu peab töötaja esitama kahju hüvitise nõude eraldi ning töötajal peab olema õigus nõuda saamata jäänud töötasu kuni töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni ning vajadusel pikemagi perioodi eest.

¹⁸⁶ Käesoleva töö alapeatükis 2.2.3.

¹⁸⁷ RKTko 21.09.2015, 3-2-1-80-15, p 33.

¹⁸⁸ Samas.

¹⁸⁹ RKTko 26.09.2006, 3-2-1-53-06, p 13.

mõeldud kaitsma töötajat kui nõrgemat poolt töösuhtes.¹⁹⁰ Sellest tulenevalt on töö autori hinnangul töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise tõttu tekkinud kahju hüvitatav, kuivõrd töölepingus sätestatud normid, mis reguleerivad töölepingut, on mõeldud ära hoidma töötajale ebaseaduslikust ülesütleamisest tekkivat kahju. Töövaidluskomisjon on töövaidlusasjas 4-1/1303/23 samuti selgitanud, et rikutud kohustuse eesmärgiks on töötaja, kui kaitstud isiku ülesütlelemiskaitse ehk töösuhte jätkumine, mistõttu ei esine alust kahju hüvitamata jätmiseks VÕS § 127 lg 2 alusel.¹⁹¹

Samuti peab kahju olema VÕS § 115 lg 1 alusel nõude esitamiseks ettenähtav (VÕS § 127 lg 3). Nimelt peab VÕS § 127 lg 3 järgi tööandja kui töölepingut rikkunud pool hüvitama üksnes kahju, mida ta nägi rikkumise võimaliku tagajärjena ette või pidi ette nägema lepingu sõlmimise ajal, välja arvatud juhul, kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Nii on töövaidluskomisjon näiteks leidnud, et kahju on rikkumise võimaliku tagajärjena tööandjale ettenähtav, kui tööandja pidi olema teadlik, et töötaja on seadusega kaitstud just seetõttu, et ta on tööturul võrreldes teistega haavatavamas positsioonis.¹⁹² Töö autori hinnangul on näiteks saamata jäänud tulu selline kahju, mida tööandja rikkumise võimaliku tagajärjena pidi ette nägema töölepingu sõlmimise ajal.

Töölepingu rikkumise ja töötajale tekkinud kahju vahel peab esinema ka põhjuslik seos tulenevalt VÕS § 127 lg-st 4. Nimelt peab sättest tulenevalt tööandja hüvitama töötajale kahju üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg. Sellest tulenevalt tuleb töötajal ka ära näidata, et kahju, mida leppetrahv ei kata, on tekkinud töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise tõttu. Nii on töövaidluskomisjon näiteks selgitanud, et rikkumise ja tekkinud kahju vahel on põhjuslik seos, sest kui tööandja ei oleks töösuhet üles öelnud, siis oleks töötaja töösuhe jätkunud ning töötaja ei peaks uut tööd otsima.¹⁹³

Eeltoodust tulenevalt ei välista seadusjärgse leppetrahvi olemasolu lisaks leppetrahvile kahjuhüvitise nõudmist. Sellest tulenevalt on töö autori hinnangul võimalik töötajal lisaks TLS § 109 lg 1 alusel nõuda täiendavat hüvitist ka VÕS § 115 lg 1 alusel. Töö autori hinnangul on VÕS § 115 lg 1 alusel esitatava kahjunõude eeldused tavaliselt täidetud ehk tööandja on rikkunud töölepingut, tööandja vastutab rikkumise eest, töötajale on tekkinud kahju, vastav

¹⁹⁰ Erikson, M., Rosin, A, lk 12.

¹⁹¹ TVKo 11.09.2023, 4-1-/1303/23, p 42.9.

¹⁹² Samas.

¹⁹³ Samas, p 42.8.

kahju on hõlmatud nii rikutud kohustuse kaitse-eesmärgiga ja on ettenähtav ning kahju ja rikkumise vahel esineb põhjuslik seos.

3.2.3. Täiendava kahjunõude esitamine töövaidluse menetlemise ajal

TLS-is jõustusid 2023. aasta märtsis seadusemuudatused, millega muudeti muu hulgas TLS § 109 lg-s 1 sätestatud. Sellest tulenevalt ei arvestata enam alates sätte jõustumisest hüvitise kindlaksmääramisel VÕS-i 7. peatükis sätestatud, kuivõrd TLS-i ei lisatud rakendussätteid, mis sisaldaksid TLS § 109 lg 1 rakendamise osas mingeid täpsustusi või erisusi. Nii on 2023. aastal perioodil veebruar-aprill vähemalt kuues töövaidlusasjas esitatud töövaidluskomisjonile avaldus enne seadusemuudatuse jõustumist ning töövaidlusasjas tehtud otsuses on töövaidluskomisjon kohaldanud TLS § 109 lg 1 selle uues sõnastuses.¹⁹⁴ Teisalt on jõustunud 2024. aasta alguses Harju Maakohtu otsus, milles kohus on töötajale välja mõistnud hüvitise siiski TLS v.r § 109 lg 1 alusel, kuigi asja läbivaatamise ajal oli TLS-i uus redaktsioon jõustunud.¹⁹⁵

Senisest praktikast nähtub töö autori hinnangul, et puudub selgus selle osas, kuidas lahendada vaidlust, kui töövaidlusorgan on teinud lahendi TLS v.r § 109 lg 1 alusel, kuid järgnevas astmes tehtava otsuse ajal kehtib juba TLS-i uus redaktsioon. Töö autori hinnangul tuleks sellises olukorras muutunud materiaalõiguse normidega arvestada.

Riigikohus on oma praktikas seoses lapse elatise arvutamise korraga korduvalt selgitanud, et kui menetluse kestel on muutunud ülalpidamisõigust reguleerivad materiaalõiguse normid, tuleb sellega asja läbivaatamisel arvestada. Seda tulenevalt asjaolust, et kohus ei ole TsMS § 436 lg 7 kohaselt otsust tehes seotud poolte esitatud õiguslike väidetega ning kohaldab õigust ise. Kui materiaalõiguse normid on menetluse kestel muutunud, siis tuleb Riigikohtu hinnangul kohtul juhtida poolte tähelepanu sellele ning selgitada pooltele sellega kaasnevat menetluslikku olukorda ning anda pooltele võimalus vajaduse korral nõuet täpsustada, täiendavaid asjaolusid välja tuua ja tõendeid esitada. Seejuures on muutunud materiaalõiguse tõttu nõude täpsustamine Riigikohtu hinnangul käsitatav nõude suurendamise või vähendamisenä, mis ei ole TsMS § 376 lg 4 p 2 kohaselt hagi muutmine. Kui varasemas kohtuastmes on kohus teinud lahendi iseenesest õigesti, kohaldades lahendi tegemise ajal

¹⁹⁴ TVKo 03.04.2023, 4-1/410/23; TVKo 11.04.2023, 4-1/421/23; TVKo 13.04.2023, 4-1/290/23; TVKo 20.03.2023, 4-1/266/23; TVKo 16.03.2023, 4-1/237/23; TVKo 07.03.2023, 4-1/119/23.

¹⁹⁵ HMKo 26.01.2024, 2-23-1212, p-d 42-45.

kehtinud õigust, siis peab järgmises kohtuastmes kohus sellele vaatamata kohaldama kehtivat materiaalõigust, sõltumata sellest, kas pooled sellele tuginevad.¹⁹⁶

Töö autori hinnangul oleks pidanud Harju Maakohus tsiviilasjas 2-23-1212 kohaldama samuti asja läbivaatamise ajal kehtinud TLS § 109 lg-t 1, vaatamata sellele, et töövaidluskomisjon rahuldab töötaja nõude 2022. aastal, mil kehtis TLS-i v.r.¹⁹⁷ Kohus oleks töö autori hinnangul pidanud juhtima poolte tähelepanu sellele, et 2023. aasta märtsis on jõustunud TLS-i muudatused, mis ei võimalda hüvitisele kohaldada enam VÕS-i 7. peatükis sätestatud¹⁹⁸. Sellest tulenevalt oleks kohus pidanud andma ka töötajale võimaluse oma nõuet täpsustada, et töötaja saaks nõuda lisaks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisele ka kahjuhüvitist VÕS § 115 alusel ning tööandjale võimaluse nendele nõuetele vastu vaielda.

Vaatamata sellele, et kohus ei kohaldanud asja lahendamisel kehtivat materiaalõigust, ei saaks öelda, et töötaja õigus saada piisavat hüvitist oleks konkreetses vaidluses muutunud rabavalt ebasoodsas suunas, kuna TLS v.r võimaldas arvestada ka töötajale tegelikult tekkinud kahjuga ning kohus võttis hüvitise kindlaksmääramisel töötajale tekkinud kahju ulatust arvesse.¹⁹⁹ Siiski võib töö autori hinnangul esineda probleeme nende vaidluste puhul, kus töövaidluskomisjonile on avaldus esitatud enne TLS-i muudatuste jõustumist, kuid töövaidluskomisjon kohaldas hüvitise väljamõistmisel TLS-i uut redaktsiooni.²⁰⁰ Seda põhjusel, et kui töövaidluskomisjon ei ole töötajale andnud võimalust oma avaldust täpsustada või selgitanud, et töötajal tuleks varalise ja mittevaralise kahju hüvitamiseks esitada täiendav nõue VÕS § 115 alusel, siis võib ajal, mil töötaja nõue on TLS § 109 lg 1 alusel rahuldatud, olla kahjuhüvitise nõue VÕS § 115 alusel aegunud.

Riigikohus on selgitanud, et kuigi igapähele on õigus tegutseda mõistlikus ootuses, et rakendatav seadus jääb kehtima, siis ei tähenda see, et õigusakti kunagi muuta ei võiks.²⁰¹ Küll aga võiks töö autori hinnangul teha etteheiteid seadusemuudatuste menetlemise osas. Õiguskirjanduses on selgitatud, et normidega peab olema võimalik tutvuda ja oma tegevust vastavalt normidele

¹⁹⁶ RKTko 22.06.2022, 2-19-19160, p-d 12-13.2.

¹⁹⁷ HMKo 26.01.2024, 2-23-1212, p 2.

¹⁹⁸ Töö autor märgib, et viidatud kohtuotsuse p-s 43 on kohus tsiteerinud TLS v.r § 109 lg 1. Kohtu hinnangul on hageja hüvitise nõude alus TLS § 109 lg 1 ning kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurst muuta, arvestades töölepingu ülesütleamise asjaolusid ja mõlema poole huve.

¹⁹⁹ HMKo 26.01.2024, 2-23-1212, p 45.

²⁰⁰ Näiteks töövaidlusasjas nr 4-1/410/23.

²⁰¹ RKÜko 21.11.2023, 5-23-1, p 56.

peab olema võimalik korraldada mõistliku aja jooksul.²⁰² Nii-öelda üleöö normide kehtestamine ei tohiks olla praktikas tavapärane.²⁰³ Riigikohus on selgitanud, et muudatusi kaasa toov õigusakt tuleb võtta vastu võimalikult aegsasti enne selle jõustumist, et adressaatidel oleks piisavalt aega õigusaktidega tutvumiseks ja ümberkorralduste tegemiseks.²⁰⁴ Seejuures ei saa õiguskirjanduse kohaselt hinnata piisavat aega tulenevalt sellest, millal avaldati õigustloova akti eelnõu, kuna sellega ei pea isik arvestama.²⁰⁵ Töö autor toob esile, et tööturumeetmete seaduse mitte jõustunud redaktsioon, millega muudeti TLS § 109 lg-s 1 sätestatud avaldati vaid 10 päeva enne sätte jõustumist. Arvestades, et tegemist oli seadusemuudatusega, millega muudeti varasemat pikaagest praktikat, siis tulnuks töö autori hinnangul võtta vastu ka rakendussätteid, mis oleksid reguleerinud sujuvamat üleminekut seniselt regulatsioonilt uuele regulatsioonile.

Eeltoodust tulenevalt võib kokkuvõtlikult esile tuua, et töövaidluskomisjonil ja kohtutel tuleb kohaldada asja lahendamise ajal kehtivat materiaalõigust ning kui menetluse kestel on materiaalõiguse normid muutunud, siis tuleb poolte tähelepanu sellele juhtida ning vajadusel võimaldada nõude täpsustamist. Töö autori hinnangul oleks seadusandja võinud sätestada TLS-is ka rakendussätteid, mis oleksid võimaldanud sujuvamat üleminekut uuele regulatsioonile. Siiski ei saa seadusandjale töö autori hinnangul ette heita soovi teha senises regulatsioonis muudatusi.

²⁰² Kalmo, H. Kask, O. PSK § 10/55. – Eesti Vabariigi põhiseadus. Komm vlj. 5. vlj. Tartu: Sihtasutus iuridicum 2020.

²⁰³ Samas.

²⁰⁴ RKPJKo 16.12.2013, 3-4-1-27-13, p 51.

²⁰⁵ Kalmo, H. Kask, O. PSK § 10/55.

Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärk oli leida vastus küsimusele, milline on töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise olemus ja milliseid asjaolusid tuleks selle suuruse muutmisel arvesse võtta.

Magistritöö esimeses peatükis analüüsiti, milline on TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise olemus ehk kas TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist on võimalik käsitada võlaõigusliku kahjuhüvitisena, karistusliku kahjuhüvitisena või seadusjärgse leppetrahvina. Töö autori hinnangul ei ole TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis enam käsitatav võlaõigusliku kahjuhüvitisena. Seda põhjusel, et TLS § 109 lg 1 sõnastus välistab VÕS-i 7. peatükis sätestatud tsiviilõiguslike kahjuhüvitamise põhimõtete kohaldamise. Sellest tulenevalt ei arvestata TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise määramisel enam sellega, kas ja kui suur varaline või mittevaraline kahju on töötajale tekkinud. Teisisõnu ei ole TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise eesmärk enam kahjustatud isiku asetamine endisesse olukorda ehk kahju hüvitamine töötajale vastavalt selle tegelikule ulatusele. Töö autori hinnangul ei saa hüvitist pidada Mandri-Euroopa õigussüsteemile iseloomulikuks võlaõiguslikuks kahjuhüvitiseks, kuna hüvitise määramisel ei saa arvesse võtta töötajale tegelikult tekkinud kahju.

Õiguskirjanduses on varasemalt leitud, et TLS § 109 lg 1 muudatustega on tööandjate suhtes kehtestatud karistuslik kahjuhüvitis. Karistuslikku ja võlaõiguslikku kahjuhüvitist on võimalik üksteisest eristada, hinnates seda, kas hüvitis on orienteeritud kahjule ja kannatanule ning on minevikku suunatud. Töö autori hinnangul ei ole TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis orienteeritud üksnes kahjule, vaid hüvitise määramisel lähtutakse eelkõige soovist mõjutada tööandjat ja teisi isikuid õigusvastasest käitumisest hoiduma. Teisisõnu on hüvitis mõeldud saavutama preventiivset eesmärki, kuid üksnes seetõttu ei tuleks hüvitist pidada karistuslikuks kahjuhüvitiseks. Preventsiooniefekt kaasneb igasuguse tsiviilõigusliku vastutuse kehtestamise ja kohaldamisega.

Töö autori hinnangul on TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis käsitatav seadusjärgse leppetrahvina, mida tööandjal tuleb maksta, kui kohus on tuvastanud, et tööandja on töölepingu töötajaga ebaseaduslikult üles öelnud. Sarnaselt lepingus kokku lepitud leppetrahvile on ka TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise eesmärgiks vältida võimalike rikkumiste esinemist tulevikus ning hüvitist on võimalik nõuda, sõltumata sellest, kas töötajale on kahju tekkinud.

Magistritöö teises peatükis analüüsiti, milliseid asjaolusid peaksid kohtud ja töövaidluskomisjon hüvitise suuruse muutmisel arvesse võtma. Töö autori hinnangul tuleks hüvitise suuruse muutmisel arvestada järgmiste töötajast ja tööandjast lähtuvate asjaoludega, milleks on töötaja vanus, töösuhte kestus, töötaja võimalus leida tööd, töötajast tingitud ülesütlemise põhjused, töötaja majanduslik olukord, tööandja käitumine töölepingu ülesütlemisel ning tööandja majanduslik olukord. Töö autori hinnangul tuleks TLS § 109 lg-t 1 täiendada, lisades sinna lahtise loetelu, mis sisaldaks järgimisi töölepingu ülesütlemise asjaolusid laiemas tähenduses: töötaja vanus, töötaja tööstaaž, töötaja võimalus leida tööd ja töötaja ning tööandja majanduslik olukord. Töö autor ei teinud ettepanekut lisada lahtisesse loetellu “töötajast tingitud ülesütlemise põhjused” ja “tööandja käitumine töölepingu ülesütlemisel”, kuna need on käsitatavad töölepingu ülesütlemise asjaoludena kitsamas tähenduses. Samuti ei teinud töö autor ettepanekut lisada loetellu “töötaja positsioon töösuhtes”, kuna üksnes erandjuhtudel ei pruugi töötaja olla nn klassikaliseks töötajaks ehk töösuhte nõrgemaks pooleks.

Töötaja vanusega arvestamine hüvitise suuruse muutmisel võimaldaks töö autori hinnangul kompenseerida vanemaealistele töötajatele nende vanusest tingitud halvemaid võimalusi tööturul. Siiski tuleks töötaja vanust arvestada koosmõjus teiste töölepingu ülesütlemise asjaoludega, näiteks töötaja võimalusega leida uus töökoht. Töötaja võimalus leida uus töökoht võib olla ajal, mil tööleping on töötajaga ebaseaduslikult üles öeldud, muutunud keerulisemaks tulenevalt töötaja vanusest, haridusest, tervislikust seisundist kui ka üldisest olukorrast tööturul. Sellest tulenevalt võib olla õigustatud maksta vanemaealisele töötajale kõrgemat hüvitist, kui tema vanuse ja tööturul valitseva olukorra tõttu on raskendatud uue töökohta leidmine. Noorema töötaja puhul tuleks samuti lisaks töötaja vanusele arvesse võtta ka seda, kas noorel töötajal on reaalne võimalus leida uus töökoht. Töö autori hinnangul ei ole põhjendatud maksta nooremale töötajale väiksemat hüvitist automaatselt tema noore ea tõttu.

Kuigi TLS § 109 lg 1 neljas lause välistab hüvitise suuruse vähendamise riigi poolt makstava pensioni tõttu, tuleks töö autori hinnangul töötaja jõudmist pensioniikka lähitulevikus siiski arvestada hüvitise suurust vähendava asjaoluna. Seda põhjusel, et töölepingu õigusvastane ülesütlemine lähitulevikus pensionile jääva töötajaga ei mõjuta nii suurel määral töötajat, kes ei plaani tööturule jääda ning kellele tuleks seetõttu kompenseerida tema vanusest tingitud halvemaid võimalusi tööturul. Töö autori hinnangul tuleks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud muuta selliselt, et hüvitist võib vähendada, kui töötajale makstakse või hakatakse lähitulevikus maksma riiklikku pensioni.

Töösuhete kestusega tuleks töö autori hinnangul samuti hüvitise kindlaksmääramisel arvestada ning seda nii hüvitist suurendava kui ka vähendava asjaoluna. Pikem tööstaaž õigustab töö autori hinnangul suurema hüvitise kindlaksmääramist ning väiksem tööstaaž väiksema hüvitise kindlaksmääramist. Seda seetõttu, et mida kauem on töötaja tööandja juures töötanud, seda suurem usaldus on töötajal tööandja suhtes tekkinud seoses sellega, et temaga töösuhet lõpetades järgib tööandja seaduses ettenähtud töösuhete lõpetamise protseduuri. Töövaidluskomisjon on praktikas ka juba arvestanud hüvitise suuruse kindlaksmääramisel töösuhete kestusega. Nii on töövaidluskomisjon leidnud, et näiteks katseajal, mil on väiksem eeldus töösuhete jätkumiseks, on töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral põhjendatud mõista töötajale välja väiksem hüvitis. Seega on pikemaajalise töösuhete ebaseaduslik ülesütlemine töötajale kahjulikum kui lühemaajalise ning pikem töösuhete kestus õigustab ka suurema hüvitise väljamõistmist.

Töötajast tingitud ülesütlemise põhjuseid tuleks töö autori hinnangul võtta arvesse hüvitise suuruse vähendamisel. Töötaja hukkamõistetavat käitumist, mis on põhjendanud töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise, tuleks arvesse võtta isegi juhul, kui töötaja käitumine iseenesest ei õigustanud töölepingu ülesütlemist. See tähendab, et kui töötaja on näiteks teadlikult mitmel korral rikkunud oma töökohustusi, kuid need rikkumised ei ole olnud sedavõrd rasked, et need oleks andnud aluse töösuhete lõpetamiseks, tuleks rikkumisi hüvitise vähendamisel arvesse võtta. Töötaja teadlik töökohustuste rikkumine õigustab töö autori hinnangul väiksema hüvitise maksmist. Lisaks võib hüvitise suuruse vähendamine olla erandlikel juhtudel põhjendatud ka tulenevalt töötaja positsioonist töösuhetes ehk olukorras, mil töötaja ei ole nn klassikaline töötaja, vaid on ühtlasi ka tööandja juhatuse liige ja/või osanik. Nimelt on olukorras, mil töötaja on ühtlasi ka tööandja positsioonis töötaja kohustatud järgima ka tööandjale tulenevaid õigusi ja kohustusi.

Töötaja majanduslik olukord on asjaolu, mis võib töö autori hinnangul suurendada väljamõistetavat hüvitist. Näiteks võib olla õigustatud suurema hüvitise määramine, kui tööandja on ebaseaduslikult töölepingu üles öelnud töötajaga, kellel on põlvnemisest tulenev ülalpidamiskohustus märkimisväärselt suurem. See võib esineda olukorras, mil töötaja peab üleval rohkem kui kolme alaealist last ehk tegemist on lasterikka perega. Töö autor märgib, et arvestades, et hüvitise suurust ei ole lubatud vähendada riigi poolt makstavate toetuste võrra, siis ei ole võimalik alaealiste laste ülalpidamise asjaolu arvestamata jätta põhjusel, et töötajal on niigi õigus lasterikka pere toetusele.

Tööandja käitumist töölepingu ülesütlemisel tuleks samuti arvestada ning see võib õigustada töötajale makstava hüvitise suurendamist. Seaduses sätestatud töölepingu ülesütlemist reguleerivad normid on käsitatavad seaduses ettenähtud tagatistena töötajatele, kes teevad tööd töölepingu alusel. Selliste tagatiste raskem rikkumine võiks töö autori hinnangul õigustada ka suurema hüvitise väljamõistmist.

Nii hüvitise suurendamist kui ka vähendamist võib õigustada ka tööandja majanduslik olukord. Töö autori hinnangul on hüvitise vähendamine õigustatud eelkõige mikroettevõtete puhul, kelle majanduslik olukord ei ole hea. Majandusraskustes oleva mikroettevõtte puhul oleks töö autori hinnangul mõistlik võtta arvesse mikroettevõtte keerulist majanduslikku olukorda ning vähendada väljamõistetavat hüvitist selleks, et ettevõtte tegevuse jätkumine ei oleks rohkem ohustatud ja majandustegevuse mitmekesisus ei saaks kannatada. Hüvitise suurendamine on põhjendatud majanduslikult väga heas olukorras olevate ettevõtete puhul, kelle käitumist on suurema hüvitise väljamõistmisega võimalik rohkem mõjutada.

Magistritöö kolmandas peatükis analüüsiti, kas töötajal tuleks edaspidi lisaks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitisele nõuda tööandjalt töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu kahjuhüvitist üldistel alustel VÕS § 115 järgi ning kuidas lahendada menetluses olevaid vaidlusi, mis on alanud enne seadusemuudatuste jõustumist ning kus töötaja on tuginenud hüvitise saamiseks üksnes TLS v.r §-le 109.

Töö autor on seisukohal, et vaatamata TLS § 109 lg 1 sõnastusele, katab TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis leppetrahvile omasest kahju hüvitamise funktsioonist tulenevalt töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega tekitatud tõendamata kahju. See tähendab, et TLS § 109 lg 1 katab abstraktselt nn miinimumkahjuna töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu töötajale tekkinud kahju, mille olemasolu ei pea töötaja tõendama. Siiski ei kata seadusjärgne leppetrahv töötajale tegelikult tekkinud varalist ja mittevaralist kahju, mistõttu on töötajal õigus esitada lisaks TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise nõudele ka kahjuhüvitise nõue VÕS § 115 alusel.

VÕS § 115 lg 1 alusel nõude esitamisel tuleb töötajal tõendada, et talle on töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tõttu tekkinud kahju, mida TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis ei ole mõeldudki katma. Töötajal tuleks esitada täiendav kahjuhüvitise nõue VÕS § 115 alusel koos hüvitise nõudega TLS § 109 lg 1 alusel, et vältida olukorda, mil VÕS § 115 alusel esitatud nõue on aegunud hetkeks, mil töövaidlusorgan on töötaja nõude TLS § 109 lg 1 alusel lahendanud. Nimelt on töötajal TLS § 3¹ kohaselt õigus oma rikutud õiguste kaitseks esitada nõue

töövaidluskomisjonile või kohtule nelja kuu jooksul arvates ajast, kui töötaja sai teada või pidi teada saada oma õiguse rikkumisest.

Töö autori hinnangul tuleb kohtutel ja töövaidluskomisjonil kohaldada kehtivat materiaaõigust, sõltumata poolte esitatud õiguslikest väidetest. Olukorras, mil materiaaõiguse normid on menetluse kestel muutunud, tuleb kohtutel ja töövaidluskomisjonil juhtida poolte tähelepanu sellele ning anda vajadusel pooltele võimalus oma nõuet täpsustada. See tähendab, et kui hagi kohtule või avaldus töövaidluskomisjonile on esitatud enne TLS-i muudatuste jõustumist ning selles on tuginetud üksnes TLS v.r § 109 lg-le 1, tuleks anda töötajale võimalus täpsustada oma nõuet selliselt, et töötaja saaks esitada hüvitisnõude ka VÕS § 115 alusel. Samuti tuleb anda tööandjale võimalus nendele nõuetele vastu vaielda.

The Determination of the Nature and Amount of the Compensation Payable to an Employee in the Event of the Unlawful Termination of an Employment Contract

Summary

According to the International Labour Organization (ILO) convention No. 158 “Termination of Employment Convention” article 10, the competent authority has the right to award adequate compensation to an employee if the termination of employment contract is unlawful. This provision has been the source of inspiration for article 24 of the Revised European Social Charter (RESC). According to the RESC article 24, workers have the right to protection in cases of termination of employment. The right to protection in cases of termination of employment includes, under article 24 of the RESC, the right of all workers not to have their employment terminated without valid reasons and the right of workers whose employment is terminated without a valid reason to adequate compensation or other appropriate relief.

In March 2023, amendments to the Employment Contracts Act (ECA) entered into force, according to which the court or labour dispute committee will not apply the provisions of Chapter 7 of the Law of Obligations Act (LOA) when determining the compensation to the employee in the event of unlawful termination of an employment contract. In addition, the compensation may no longer be reduced by benefits and allowances paid to the person by the state. Pursuant to § 109 (1) of the ECA, the court or labour dispute committee may change the amount of compensation, considering only the circumstances of the termination of the employment contract.

The objective of this thesis is to answer to the question what is the nature of the compensation payable to an employee in the event of unfair dismissal and what circumstances should be considered when changing the amount of the compensation. For achieving this aim, the author has analysed by qualitative and comparative methods the law of other countries of the continental law system, the ECA, the LOA, explanatory memorandums, and legal literature.

The first chapter of the thesis analysed the nature of the compensation, i.e. whether the compensation provided for in § 109 (1) of the ECA can be regarded as compensatory damages, punitive damages, or a statutory contractual penalty. In the opinion of the author of the thesis, the compensation can no longer be regarded as compensatory damages under the LOA. The

wording of § 109 (1) of the ECA excludes the application of the principles of compensatory damages set out in Chapter 7 of the LOA. Consequently, the compensation is no longer based on whether and to what extent the employee has suffered material or non-patrimonial damage. In other words, the purpose of the compensation is no longer to restore the injured party to his or her former position, i.e. to compensate the employee for the damage incurred in accordance with its actual extent. In the opinion of the author of the thesis, compensation cannot be regarded as compensatory damages, which is typical of the continental law system, if the damage actually incurred by the employee cannot be considered when determining the compensation.

In the legal literature, it has been found that the amendments to § 109 (1) of the ECA have introduced punitive damages for employers. Punitive damages can be distinguished from compensatory damages by assessing whether the compensation is loss-oriented, victim-oriented and retrospective. In the author's opinion, the compensation is not exclusively loss-oriented and is intended to achieve preventive purpose, but for that reason alone it should not be regarded as punitive damages. The preventive effect is inherent in the establishment and application of any civil liability.

In the author's opinion, the compensation can be regarded as statutory contractual penalty to be paid by the employer where there employer has been found to have unlawfully terminated the employment contract. As in the case of a contractual penalty agreed in the contract, the compensation provided for in § 109 (1) of the ECA is intended to prevent possible future breaches and can be claimed irrespective of whether the employee has suffered any loss or damage.

The second chapter of the thesis analysed which circumstances should be considered by the courts and the labour dispute committee when changing the amount of compensation. According to the author of the thesis, the following factors should be taken into account when modifying the amount of compensation, which are specific to the employee and the employer: the age of the employee, the duration of the employment relationship, the employee's chances of finding job, the reasons for the termination of the employment contract due to the employee, the economic situation of the employee, the employer's conduct in terminating the employment contract and the employer's financial situation. In the author's opinion, § 109 (1) of ECA should be supplemented by adding an open list of the following circumstances of termination of employment contract in a broader sense: the age of the employee, the duration of the employment relationship, the employee's chances of finding job and the financial situation of

the employee and the employer. The author of the thesis did not propose to include in the open list “the reasons for termination of the employment contract due to the employee” and “the employer’s conduct in terminating the employment contract”, as these are considered to be circumstances for termination of the employment contract in a narrower sense. In addition, the author of the thesis did not propose to add “the position of the employee in the employment relationship” to the list, since only in exceptional cases the employee may not be a “classic employee”, i.e. the weaker party in the employment relationship.

Taking the age of the employee into account when changing the amount of the compensation would make it possible to compensate older employees for the fewer opportunities they have on the labour market because of their age. However, the age of the employee should be considered in conjunction with other factors, such as the possibility of the employee finding job. An employee’s chances of finding job may have become more difficult at a time when the employment contract has been unlawfully terminated because of the employee’s age, education, state of health or the general labour market situation. Consequently, it may be justified to pay a higher compensation to an older employee if his or her age and the prevailing labour market situation make it difficult for him or her to find a new job. In the case of a younger employee, account should also be taken not only of the age of the employee, but also of whether the young employee has a realistic chance of finding a new job. In the author's view, there is no justification for automatically granting a lower compensation to a younger employee because of his or her young age.

Although the fourth sentence of § 109 (1) of the ECA does not allow the amount of the compensation to be reduced by the amount of benefits and allowances paid to the person by the State, the author of the thesis considers that the fact that the employee will reach retirement age in the near future should be considered as a circumstance reducing the amount of the compensation. The reason is that the unlawful termination of an employment contract with an employee who is due to retire in the near future does not have such a major impact on an employee who does not plan to remain in the labour market and who should therefore be compensated for the disadvantage in the labour market due to his or her age. In the author’s opinion, § 109 (1) of the ECA should be amended to the effect that the compensation may be reduced if the employee receives or will receive a state pension in the near future.

In the author’s opinion, the duration of the employment relationship should also be considered when determining the compensation, both as a factor increasing and reducing the compensation.

Longer length of services justifies, in the author's opinion, a higher compensation and shorter length of services a lower compensation. The reason is that the longer the employee has worked for the employer, the more trust the employee has in the employer to follow the statutory termination procedure when terminating the employment relationship. In practice, the labour dispute committee has already considered the length of the employment relationship when determining the amount of compensation. For example, the labour dispute committee has held that a probationary period, when there is less reason to expect the employment relationship to continue, justifies an award of lower compensation to the employee in the event of an unlawful termination of the employment contract. Thus, the unlawful termination of a longer-term employment relationship is more detrimental to the employee than a shorter-term one, and the longer duration of the employment relationship also justifies the award of higher compensation.

The reasons for the termination of the employment contract due to the employee should be considered when reducing the amount of compensation. The employee's reprehensible conduct which has led to the unlawful termination of the employment contract should be considered even if the employee's conduct did not in itself justify the termination of the employment contract. This means that if, for example, the employee has knowingly breached his or her employment duties on several occasions, but these breaches were not of such a serious nature as to justify termination of the employment relationship, the breaches should be considered in the reduction of the compensation. The author considers that the employee's deliberate breach of his or her employment duties justifies a reduction in compensation. In addition, a reduction in the amount of compensation may also be justified in exceptional cases on the basis of employee's position in the employment relationship, i.e. in a situation where the employee is not a "classical employee" but is also a member of the employer's management board and/or shareholder. In a situation where the employee is also in the position of the employer, the employee is obliged to comply with the rights and obligations of the employer.

The economic situation of the employee is a factor which, in the opinion of the author, can increase the amount of compensation payable. For example, it may be justified to award a higher compensation if the employer has unlawfully terminated the employment contract of a worker who has a significantly higher maintenance obligation by reason of descent. This may be the case if the employee has more than three minor children to support. The author of the thesis points out that, given that the amount of the compensation may not be reduced by the amount of the allowances paid by the State, it is not possible to disregard the fact of having

dependent minor children on the ground that the worker is already entitled to the allowance for families with many children.

The employer's conduct in terminating the employment contract should also be considered and may justify an increase in the compensation payable to the employee. The statutory rules governing the termination of an employment contract are to be considered as statutory guarantees for employees who work under an employment contract. A more serious breach of such guarantees could, in the author's view, also justify an increase in compensation.

In addition, the economic situation of the employer may justify both an increase and a reduction in compensation. In the author's view, a reduction in compensation is justified in the case of micro-enterprises that are not in a good financial situation. In the case of micro-enterprise in economic difficulties, the author considers that it would be reasonable to consider the difficult economic situation of the micro-enterprise and to reduce the compensation payable in order to avoid further jeopardising the continuity of the enterprise and the diversification of its economic activities. An increase in compensation is justified in the case of enterprises that are in a very good financial situation, whose behaviour can be influenced by a higher compensation.

The third chapter of the thesis analysed whether in addition to the compensation provided for in § 109 (1) of the ECA, the employee should claim damages for unlawful termination of the employment contract on general grounds under § 115 of the LOA and how to resolve pending disputes which started before the entry into force of the amendments and where the employee has relied solely on § 109 (1) of the old version of the ECA for compensation.

In the author's opinion, despite of the wording of § 109(1) of ECA, the compensation covers the unproven damage caused by the unlawful termination of the employment contract. In other words, § 109 (1) of ECA covers in the abstract the damage suffered by the employee as a result of the unlawful termination of the employment contract as a so-called minimum loss, the existence of which the employee does not have to prove. However, the statutory contractual penalty does not cover the material and non-material damage actually suffered by the employee, which is why the employee has the right to bring a claim for damages under § 115 of the LOA in addition to the claim for compensation provided for in § 109 (1) of ECA.

When filing a claim under § 115(1) of the LOA, the employee must prove that he or she has suffered damage as a result of the unlawful termination of the employment contract. The

employee should submit an additional claim for compensation for damages under § 115 of the LOA together with the claim for compensation under § 109 (1) of the ECA, in order to avoid a situation where the claim submitted under § 115 of the LOA is expired by the time that labour dispute body has resolved the employee's claim under § 109 (1) of the ECA. In particular, according to § 3¹ of the ECA, the time-limit for filing a claim to a labour dispute committee or court is four months as of the time the employee became or should have become aware of the violation of his or her rights.

The author of the thesis considers that the courts and the labour dispute committee must apply the existing substantive law, regardless of the legal arguments put forward by the parties. In situations where the substantive law has changed in the course of the proceedings, the courts and the labour dispute committee must draw the parties' attention to this and, if necessary, give the parties the opportunity to clarify their claim. This means that if an action before a court or an application to the labour disputes committee was brought before the entry into force of the amendments to the ECA and relied only on § 109(1) old version of the ECA, the employee should be given the opportunity to specify his/her claim in such a way that the employee can also include § 115 of the LOA as the basis for the claim for compensation. The employer should also be given the opportunity to contest these claims.

Lühendid

ESH	Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta
HMKo	Harju Maakohtu kohtuotsus
ILO	Rahvusvaheline Tööorganisatsioon
RKPKJKo	Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi kohtuotsus
RKTKo	Riigikohtu tsiviilkolleegiumi kohtuotsus
RKÜKo	Riigikohtu üldkogu kohtuotsus
TLS	töölepingu seadus
TrtRnKo	Tartu Ringkonnakohtu otsus
TsMS	tsiviilkohtumenetluse seadustik
TVKo	töövaidluskomisjoni otsus
v.r	vana redaktsioon
VÕS	võlaõigusseadus

Kasutatud kirjandus

1. Ascheid, R., Preis, U., Schmidt, I. Kündigungsrecht: Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Verlag C.H. Beck München, 2007. – https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fkomm%2Fapsko_7%2Fkschg%2Fcont%2Fapsko.kschg.htm&anchor=Y-400-W-APSKO_7-NAME-ID_5195 (08.02.2024).
2. Behr, V. Punitive Damages in American and German Law – Tendencies Towards Approximation of Apparently Irreconcilable. Chicago-Kent Law Review 2003/105.
3. Berger, D., Tang, T. Lag (1982:80) om anställningsskydd (Anställningsskyddslagen, LAS) kommentar. – <https://lagen.nu/1982:80> (08.02.2024).
4. Brandsnes Faret, M., Fremstad Moen, K., Jakhelln H. Labour law in Norway. Fifth edition. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2019.
5. Council of Europe. Reservations and Declarations for Treaty No. 163 – European Social Charter (revised) (ETS) No. 163). – <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=declarations-by-treaty&numSte=163&codeNature=0> (04.11.2023).
6. Erikson, M. ETöötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütleamise korral makstava hüvitise eesmärk. – Juridica 2023/VII.
7. Erikson, M., Rosin, A. Tuleviku töötajaja õiguslik staatus. Arenguseire Keskus: 2018.
8. Heerma van Voss, G. Netherlands. – Waas, B. (toim). Restatement of Labour Law in Europe – Volume III: Dismissal protection. München: Verlag C.H.Beck, Oxford: Hart Publishing, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2023.
9. Hirvoja, M. Tõrjuv kahjuhüvitis Eesti ja Saksa võlaõiguses mittevarelise kahju hüvitamisel ning selle seos karistusliku kahjuhüvitise kontseptsiooniga. – Juridica 2011/I.
10. Hlava, D., Schmidt, M., Weiss, M. Labour Law and Industrial Relations in Germany. 5th revised ed. Kluwer Law International, 2020.
11. Inghammar, A. Sweden. – Waas, B. (toim). Restatement of Labour Law in Europe – Volume III: Dismissal protection. München: Verlag C.H.Beck, Oxford: Hart Publishing, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2023.
12. Kirvesniemi, V. Korvaus työsopimuksen perusteettomasta yksilöperusteisesta päättämisestä – sattumanvarainen monen tekijän summa vai johdonmukaista kokonaisharkintaa? Turu: Turun Yliopisto 2023.
13. Kuulme, O. Töölepingu ülesütleamise tühisus ja töötaja kahju hüvitamise nõue. Magistritöö. Juhendaja Gaabriel Tavits. Tartu: Tartu Ülikool 2021.
14. Kõve, V. jt (koost). Tsiviilkohtumenetluse seadustik II. Komm vlj. Tallinn: Juura 2017.

15. Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium: 2024. – <https://mkm.ee/sites/default/files/documents/2024-03/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seaduse%20k%C3%A4siraamat%202024.pdf> (29.03.2024).
16. Munkholm, N.V. Denmark. – Waas, B. (toim). Restatement of Labour Law in Europe – Volume III: Dismissal protection. München: Verlag C.H.Beck, Oxford: Hart Publishing, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2023.
17. Müller-Glöge, R., Preis, U., Schmidt, U. Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 24. Auflage 2024. – <https://beck-online.beck.de/Bcid/Y-400-W-ErfKoArbR-G-KSchG-P-10-GL-1-a> (09.02.2024).
18. Nedi, R.A., Portmann, W. Switzerland. – Waas, B. (toim). Restatement of Labour Law in Europe – Volume III: Dismissal protection. München: Verlag C.H.Beck, Oxford: Hart Publishing, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2023.
19. OECD. Detailed description of employment protection legislation, 2019 OECD countries. – <https://www.oecd.org/els/emp/OECD2019-EPL.pdf> (09.02.2024).
20. Papadopoulos, N. A. Assessing the Effectiveness of the European Social Charter: A Case Study on Dismissal Reforms. – European Papers 2022/7.
21. Patti, F. P. Penalty Clauses in Italian Law. – European Review of Private Law. 2017/25 (1).
22. Reino, K (toim). Gaabriel Tavits: lojaalsuskohustus töösuhtes nõuab vahel mehiste eneseületust. – Äripäev. – <https://www.sekretar.ee/uudised/2024/02/27/gaabriel-tavits-lojaalsuskohustus-toosuhtes-nouab-vahel-mehiste-enseuletust> (21.03.2024).
23. Schweizerisches Bundesgericht. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 30 juillet 1997 dans la cause Société X. contre A. et consorts (recours en réforme). – https://www.bger.ch/ext/eurospider/live/de/php/clir/http/index.php?lang=de&type=highlight_simple_query&page=1&from_date=&to_date=&from_year=1996&to_year=1997&sort=relevance&insertion_date=&from_date_push=&top_subcollection_clir=bge&query_words=BGE+123+III+391&part=all&de_fr=&de_it=&fr_de=&fr_it=&it_de=&it_fr=&orig=&translation=&rank=0&highlight_docid=atf%3A%2F%2F123-III-391%3Ade&number_of_ranks=0&azaclir=clir (20.01.2024).
24. Sein, K. Kas Eesti õiguses tuleks lubada karistuslikke kahjuhüvitisi? – Juridica 2008/II.
25. Sotka, J. Finland: Termination of an Employment Agreement under the Finnish Law. – Mondaq, 2021. – <https://www.mondaq.com/employee-benefits-->

- [compensation/1104516/termination-of-an-employment-agreement-under-the-finnish-law](https://www.riigikogu.ee/download/1104516/termination-of-an-employment-agreement-under-the-finnish-law)
(20.01.2024).
26. Sotsiaalministeerium. Muudatusettepanekud eelnõule 735 SE. –
<https://www.riigikogu.ee/download/d275192a-ac0d-4286-aec5-f99f7f1cf38f>
(08.02.2024).
27. Statistikaamet. Töötuse määr. – <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/tooelu/tooturg/tootuse-maar> (15.01.2023).
28. Talumäe, L. Tööturumeetmete seaduse varjus kehtestati Eestis anglo-ameerikalik kahjuhüvitis. Postimees, 2023. – <https://arvamus.postimees.ee/7783388/lauri-talumae-tooturumeetmete-seaduse-varjus-kehtestati-eestis-anglo-ameerikalik-kahjuhuvitis>
(02.11.2023).
29. Ter Haar, B., Van Voss, G. H. Common ground in European dismissal law. – European Labour Law Journal 2012/3 (3).
30. Töölepingu seadus 299 SE. Seletuskiri. –
<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/toolepingu-seadus> (08.02.2024).
31. Tööturumeetmete seadus 735 SE II. Seletuskiri. –
<https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/53f44eaa-2715-43a5-b78e-e9ef2dc8a86a/tooturumeetmete-seadus> (08.02.2024).
32. Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Komm vlj. Tallinn: Juura 2016.

Kasutatud õigusaktid

33. Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), 30.03.1911. Arvutivõrgus: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de (20.01.2024).
34. Burgerlijk Wetboek Boek 7, 01.04.2002. Arvutivõrgus: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2023-07-01/0?VergelijkMet=BWBR0005290%3fg%3d2002-04-01%26v%3d0> (20.01.2024).
35. Code du travail, 02.01.1973. Arvutivõrgus: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050 (22.01.2024).
36. ILO Convention No 158. Termination of Employment Convention, 1982. – Arvutivõrgus: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 (19.03.2024).
37. Kündigungsschutzgesetz, 10.08.1951. Arvutivõrgus: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (21.02.2024).
38. Lag (1982:80) om anställningsskydd, 24.02.1982. Arvutivõrgus: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/ (09.02.2024).
39. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 14.09.2016. Arvutivõrgus: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr> (22.01.2024).
40. Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. (arbejdsmiljøloven) 01.01.2006. Arvutivõrgus: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> (09.02.2024).
41. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta. – RT II 2000, 15, 93.
42. Pereküsitiste seadus. – RT I, 06.07.2023, 62.
43. Raamatupidamise seadus. – RT I, 05.05.2022, 27.
44. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I, 06.07.2023, 96.
45. Töölepingu seadus. – RT I, 06.07.2023, 107.
46. Työsopimuslaki 55/2001, 01.06.2001. Arvutivõrgus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (20.01.2024).
47. Võlaõigusseadus. – RT I, 17.03.2023, 80.

Kasutatud kohtu- ja töövaidluskomisjoni lahendid

Kohtulahendid

48. RKPJKo 16.12.2013, 3-4-1-27-13.
49. RKTko 10.04.2013, 3-2-1-21-13.
50. RKTko 14.06.2005, 3-2-1-66-05.
51. RKTko 15.04.2015, 3-2-1-126-14.
52. RKTko 21.09.2015, 3-2-1-80-15.
53. RKTko 21.10.2015, 3-2-1-107-15.
54. RKTko 21.11.2018, 2-16-708.
55. RKTko 22.06.2022, 2-19-19160.
56. RKTko 25.05.2016, 3-2-1-29-16.
57. RKTko 26.09.2006, 3-2-1-53-06.
58. RKÜKo 14.05.2014, 3-2-1-79-13.
59. RKÜKo 21.11.2023, 5-23-1.
60. TrtRnKo 26.06.2018, 2-16-9052.
61. HMKo 26.01.2024, 2-23-1212.

Töövaidluskomisjoni lahendid

62. TVKo 03.04.2023, 4-1/410/23.
63. TVKo 07.03.2023, 4-1/119/23.
64. TVKo 09.05.2023, 4-1/555/23.
65. TVKo 11.04.2023, 4-1/421/23.
66. TVKo 11.09.2023, 4-1-/1303/23.
67. TVKo 13.04.2023, 4-1/290/23.
68. TVKo 14.08.2023, 4-1/1037/23.
69. TVKo 16.03.2023, 4-1/237/23.
70. TVKo 16.05.2023, 4-1/580/23.
71. TVKo 16.05.2023, 4-1/608/23.
72. TVKo 17.07.2023, 4-1/1035/23.
73. TVKo 17.07.2023, 4-1/1038/23.
74. TVKo 20.03.2023, 4-1/266/23.
75. TVKo 22.08.2023, 4-1/1131/23.
76. TVKo 22.08.2023, 4-1/898/23.
77. TVKo 29.06.2023, 4-1/796/23.
78. TVKo 29.06.2023, 4-1/854/23.