

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse osakond

Maarja Kiisk

**TÖÖLEPINGU ERAKORRALINE ÜLESÜTLEMINE TÖÖANDJA POOLT
TÖÖTAJAST TULENEVAL PÕHJUSEL**

Magistritöö

Juhendaja:
dr.iur. Gaabriel Tavits

Tartu
2024

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE FORMAALSED EELDUSED	8
1.1. Eelnev hoiatamine	8
1.2. Teise töö pakkumine	13
1.3. Ülesütlemisavalduse vorm ja kättetoimetamine	17
1.4. Põhjendamiskohustuse täitmine	23
1.5. Mõistliku aja järgimine.....	25
1.6. Etteteatamistähtaja järgimine.....	27
1.7. Vaba aja andmise kohustus	30
2. TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE MATERIAALSED ALUSED	32
2.1. Töötajast tulenev mõjuv põhjus.....	32
2.2. Töövõime vähenemine tervises seisundi tõttu	38
2.3. Töövõime vähenemine.....	40
2.4. Mõistlike korralduste eiramine või töökohustuste rikkumine	42
2.5. Tööl joobeseisundis viibimine	44
2.6. Usalduse kaotus varguse, pettuse või muu teo tõttu.....	46
2.7. Kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamine tööandja vastu	48
2.8. Tööandja varale kahju tekitamine või kahju tekkimise ohu loomine	49
2.9. Saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustuse rikkumine	51
3. TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE PIIRANGUD	56
3.1. Keelatud põhjused.....	56
3.2. Rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisus	58
3.3. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisus	60
KOKKUVÕTE.....	63
ABSTRACT: EXTRAORDINARY CANCELLATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY THE EMPLOYER FOR REASON ARISING FROM THE EMPLOYEE.....	67
LÜHENDID	69
KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU	71
Kasutatud kirjandus	71
Kasutatud normatiivmaterjalid	73
Kasutatud kohtupraktika	75

SISSEJUHATUS

2019. aasta talvel algas ülemaailmne pandeemia, mis mõjutas ennekõike inimeste füüsilist ja vaimset tervist, kuid millest tingitud epidemioloogiline olukord omas tugevat mõju ka majandusele ning töösuhetele. Pandeemia ja sellest tingitult Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud piirangud mõjutasid tugevalt tööturгу ning tõid kaasa muutused ka kõigi töötajate ja tööandjate jaoks. Senise majandustegevusega jätkamiseks pidid tööandjad muutunud olukorraga kiiresti kohanema – tööandjatel tuli järgida kehtestatud piiranguid ja tagada töötajatele ohutu töökeskkond, arvestada kõrgendatult bioloogiliste ohuteguritega, täiendada töökeskkonna riskianalüüsi, juurutada kaugtöö tegemise põhimõtted ning viia töötajate töötingimustesse sisse vajalikud muudatused.

2021. aasta suveperioodi alguses leevendas Vabariigi Valitsus COVID-19 haiguse leviku tõkestamiseks seatud meetmeid, mistõttu hoogustus tööturu taastumine kriisist¹. 2022. aasta kevadel järgnes aga Venemaa Föderatsiooni sissetung Ukrainasse, mis mõjutas energia- ja toiduturgusid. Energiaturu hinnatõus kiirendas omakorda inflatsiooni, tuues endaga kaasa tarbijahindade kasvu ja seeläbi tööjõukulude kasvu². 2021. aasta jooksul kahanes töötuse määr küll jõudsalt ja püsis 2022. aastal enamjaolt stabiilne, kuid sõda ja inflatsioon tegid tööandjad 2022. aasta kevadest majandustegevust puudutavate otsuste osas ettevaatlikuks³ ning alates 2023. aasta teisest poolest kuni 2024. aasta alguseni on tööhõive mõõdukas tempos kahanenud⁴. Majanduskeskkond on pandeemia järelmõju, Ukrainas toimuva sõja ja inflatsiooni tõttu jätkuvalt ebakindel.

Tööinspektsiooni on tõdenud, et pingeline majandusolukord on tinginud 2023. aastal töövaidluste arvu suurenemise⁵. Keerulised ja muudatusterohked ajad toovad töösuhetes kaasa arusaamatusi ja erimeelsusi, mis võivad päädida töösuhete lõppemisega.

PS § 31 lause 1 kohaselt on Eesti Vabariigi (edaspidi Eesti) kodanikel õigus tegelda ettevõtlusega. Eeltoodut täiendab PS § 31 lause 3, mis laiendab nimetatud õiguse ka Eestis viibivatel välisriikide kodanikele ja kodakondsuseta isikutele. Ettevõtlusvabaduskaitse laieneb juriidilisele isikule PS § 9 lõike 2 alusel, mille kohaselt laienevad põhiõigused, vabadused ja kohustused juriidilistele isikutele niivõrd, kui need on kooskõlas juriidiliste isikute üldiste eesmärkide ja selliste õiguste, vabaduste ja kohustuste olemusega. Ettevõtlusvabadus ei ole absoluutne, kuna PS § 31 lause 2 kohaselt võib

¹ Matsulevitš, L. jt. (koost.). Tööturu ülevaade 1/2021. [Tallinn] : Eesti Pank, 2021, lk 4. – <https://www.eestipank.ee/publikatsioonid/tooturu-ulevaade/2021/tooturu-ulevaade-12021> (21.04.2024).

² Matsulevitš, L. jt. (koost.). Tööturu ülevaade 2/2022. [Tallinn] : Eesti Pank, 2022, lk 4. – <https://www.eestipank.ee/publikatsioonid/tooturu-ulevaade/2022/tooturu-ulevaade-22022> (21.04.2024).

³ *Ibidem*, lk 15.

⁴ Soosaar, O. jt. (koost.). Tööturu ülevaade 1/2024. [Tallinn] : Eesti Pank, 2024, lk 4. – <https://www.eestipank.ee/publikatsioonid/tooturu-ulevaade/2024/tooturu-ulevaade-12024> (21.04.2024).

⁵ Saarep, K. jt. (koost.). Tööinspektsiooni aastaraamat 2023. [Tallinn] : Tööinspektsioon, 2023, lk 8. – <https://www.ti.ee/asutus-uudised-ja-kontaktid/kontakt/statistika> (21.04.2024).

seaduseandja sätestada ettevõtlusõiguse kasutamise tingimused ja korra. Ettevõtlusvabadus on seotud PS §-s 29 sätestatud õigusega vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta⁶.

Majandustegevuse seadustiku üldosa seaduse⁷ § 3 defineerib ettevõtlust kui majandustegevust, milleks on iga iseseisvalt teostatav, tulu saamise eesmärgiga püsiv tegevus, mis ei ole seadusest tulenevalt keelatud. Riigikohtu hinnangul hõlmab ettevõtlustegevus tavaliselt kasumi teenimist kaupade tootmise, müügi, teeninduse osutamise ja muude sarnaste tegevuste kaudu ning ettevõtlusvabaduse esemelise kaitseala hulka kuuluvad kõik tegevusalad ja elukutsed, mille puhul isik pakub enda nimel kaupu või teenuseid⁸. Riigikohtu poolt väljatoodud tegevused on võimalikud vaid tänu töötajate olemasolule ja nende poolt töösuhtes antavale panusele. Tööandja ja töötaja omavad töösuhtes erinevaid huvisid ja eesmärke, sealjuures on töösuhtes tööandjal töötajaga võrreldes jõupositsioon, kuna tööandja määrab töötaja töökohustused, lahendab töökorralduslikud küsimused ning koostab töölepingu ja muu töösuhet puudutava dokumentatsiooni.

Selleks, et töötajal oleks ohutu töökeskkond, töötajat koheldaks õiglaselt, töötaja sotsiaalsed õigused oleksid kaitstud ning töö pakuks töötajale majanduslikku turvalisust, on vaja tagada osapoolte õiguste ja kohustuste tasakaal. Tasakaalu saavutamiseks on töölepingu seaduses⁹ (edaspidi TLS) erinevad regulatsioonid, mis aitavad vältida tööandja võimuliialdust ning kaitsta töötaja huve ning tagada, et tööandja poolt töölepingu ülesütlemine on tõepoolest viimane võimalik meede.

TLS § 88 lõikes 1 sätestatud piirangud tuginevad Eesti poolt 2000. aastal osaliselt ratifitseeritud Euroopa sotsiaalhartale¹⁰, mis kaitseb inimõigusi, ja mille artikli 24 kohaselt on igal töötajal õigus kaitsele töösuhete lõpetamise korral. Eeltoodust tulenevalt võib tööandja töötajaga töölepingu lõpetada vaid seaduslikul alusel. Töötajat soodustavateks piiranguteks on ka näiteks TLS § 5 lõikes 1 kehtestatud töötaja töötingimustest teavitamise kohustus, TLS § 88 lõikes 3 sätestatud hoiatamiskohustus ja TLS §-s 92 sätestatud töölepingu ülesütlemise piiranguid.

Töötajat kaitsev regulatsioon nagu TLS § 88 lõikes 2 nimetatud tööandja kohustus pakkuda töötajale enne töölepingu erakorralist ülesütlemist võimaluse korral teist tööd ning korraldada vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandada töökohta või muuta töötaja töötingimusi võib riivata tööandja omandipõhiõigust, eeldades töökohapõhiseid ja töökorralduslikke muudatusi, mida tööandja ei olnud kavandanud ja mida tööandja ei oleks tõenäoliselt vabatahtlikult teinud.

⁶ Madise, Ü. jt (koost.). Eesti Vabariigi põhiseadus : kommenteeritud väljaanne. Viies, parandatud ja täiendatud väljaanne. [Tartu] : Iuridicum, 2020, § 31/1, lk 436. E-väljaanne. – <https://pohiseadus.ee/public/PSkomm2020.pdf> (21.04.2024).

⁷ Majandustegevuse seadustiku üldosa seadus. – RT I, 06.04.2021, 5.

⁸ RKPJKo 3-4-1-6-00, p 10.

⁹ Töölepingu seadus. – RT I, 06.07.2023, 107.

¹⁰ Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. – RT II, 29.05.2012, 2.

Taolised erisused ja tööandjale pandud kohustused riivavad mõistetavalt tööandja huve ja tööandja ettevõtlusvabadust, kuna regulatsioonid piiravad tööandja õigust otsustada töölepingu osapoolteks olevate isikute ringi, töölepingu tingimuste ja kestvuse üle, mistõttu on piiravaid regulatsioone kehtestades oluline igakordselt hinnata, kas piirangud on poolte õigusi ja kohustusi arvestades proportsionaalsed ja aitavad tagada pooltevahelises suhtes tasakaalu.

Tööinspektsiooni 2023. aasta statistika põhjal olid töötajate poolt töövaidluskomisjonile esitatud peamised nõuded seotud hüvitiste ja töölepingu ülesütlemise vaidlustamisega ning tööandjatepoolsed peamised nõuded töölepingu ülesütlemise ja töötaja poolt tööandjale tekitatud varalise kahju hüvitamisega¹¹. Tööinspektsiooni hinnangul on vaidlused sageli tingitud pooltevahelisest ebaselgest kommunikatsioonist¹². TLS § 104 lõike 1 kohaselt on seadusest tuleneva aluseta (materiaalse aluse) või seaduse nõuetele (formaalsetele eeldustele) mittevastav töölepingu ülesütlemine tühine. Kuna tööandja saab töötajaga töölepingu üles öelda vaid erakorraliselt, siis on tööandja aspektist vaidluste vältimiseks esmatähtis, et töölepingu ülesütlemisel oleksid täidetud formaalsed eeldused ja olemas ülesütlemiseks vajalik materiaalne alus. Vastasel juhul, töölepingu ülesütlemise tühisuse korral, ei ole TLS § 107 lõigete 1 ja 2 kohaselt tööleping lõppenud ülesütlemisega ja töösuhte lõpetamise korral kohtus või töövaidluskomisjonis on tööandja TLS §-st 109 tulenevalt kohustatud töötajale maksma hüvitist.

Autor lähtub väitest, et tööandjate jaoks ei ole TLS-ist tulenevad töölepingu erakorralise ülesütlemise formaalsed eeldused selged, mistõttu jäävad tööandjatel ülesütlemise formaalsed eeldused täitmata. Samuti lähtub autor väitest, et tööandjate jaoks on ebaselged TLS § 88 lõikes 1 nimetatud töölepingu erakorralise ülesütlemise materiaalsete aluste sisu, mistõttu tööandjad tuginevad töölepingute ülesütlemisel ekslikele materiaalsetele alustele. Autor soovib välja selgitada, millistel tingimustel on tööandjapoolne töölepingu erakorraline töölepingu ülesütlemine kehtiv ning milliste ülesütlemise piirangutega peab tööandja arvestama. Ühtlasi uurib autor kohtupraktika põhjal, millised on läbivalt enim esinevad tööandjatepoolsed eksimused töölepingute ülesütlemisel, tehes nendest lähtuvalt TLS-i osas muudatusettepanekud.

Magistritöö on lähtuvalt selle eesmärgist ja põhiprobleemidest jaotatud kolmeks peatükiks, mis koosnevad omakorda alapeatükkidest. Esimeses peatükis keskendub autor töölepingu ülesütlemise formaalsetele eeldustele, teises peatükis töölepingu ülesütlemise materiaalsetele alustele ja kolmandas peatükis töölepingu ülesütlemise piirangutele.

¹¹ Saarep, K. jt. (koost.), lk 9.

¹² *Ibidem*, lk 9.

Autorile teadaolevalt on kaitstud neli tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütleamise temaatikat puudutavat magistritööd, nendest kolm enam kui kümme aastat tagasi ja viimane 2021. aastal. Viimases magistritöös uuriti, kas kahju hüvitamise nõue TLS § 109 alusel kaitseb efektiivselt töötaja õigusi töölepingu ebaseaduslikul ülesütleemisel¹³. Autor on seisukohal, et vaatamata varasematele käsitlustele, on käesolev magistritöö uudne, kuna varasemad magistritööd on keskendunud pigem 2009. aastal jõustunud TLS-i ja sellele eelnenud TLS-i võrdlemisele, võttes arvesse vahetult jõustumise järel tekkinud kohtupraktikat ning valdavalt on tööde kirjutamisest möödunud enam kui kümme aastat. Autor toob käesolevas magistritöös välja probleemkohad ja teeb nendest lähtuvalt muudatusettepanekud, mida ei ole varasemates töödes käsitletud.

Kuna viimases puutumust omavas magistritöös analüüsiti lahendeid perioodist 2018. kuni 2020. aasta¹⁴, siis on käesoleva magistritöö autor analüüsinud magistritöö kirjutamisel nimetatud perioodile järgnenud maakohtute ja ringkonnakohtute lahendeid, tuginedes varasematele lahenditele vaid olukorras, kus uuem kohtupraktika puudub. Eestis ei ole küll pretsedenendiõigust ja Riigikohtu poolt väljendatud seisukohad õigusnormi tõlgendamisel või kohaldamisel on menetlusseadustike kohaselt siduvad vaid asja uuesti läbivaatavale kohtule, kuid Riigikohus kannab kohtupraktika ühtlustaja rolli¹⁵, mistõttu on autor käesoleva magistritöö kirjutamisel lähtunud kogu Riigikohtu senisest praktikast, mis omab puutumust magistritöö teemaga.

Autor kasutas töö kirjutamisel võrdlevat ja analüütilist meetodit. Autor uuris peamiselt Eesti õiguskirjanduses ja kohtupraktikas esitatud seisukohti. Kuna Eesti tööõiguse eeskujuks on Saksamaa Liitvabariigi (edaspidi Saksamaa) seadusandlus, siis uuris autor ka Saksamaa õigust ja kohtulahendeid.

Töö kirjutamisel olid olulisel kohal Eesti tööõigusalasest kirjandusest „Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde.“ ja „Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted.“ ning Saksamaa tööõigusalasest kirjandusest „Employment & Labor Law in Germany. 4th edition.“ ja „Key Aspects of German Employment and Labour Law“. Autor tugines töö kirjutamisel TLS-ile ning Saksamaa tsiviilseadustikule¹⁶ (*Bürgerliches Gesetzbuch*, BGB) ja ülesütleemiskaitse seadusele¹⁷ (*Kündigungsschutzgesetz*, KSchG). Ühtlasi olid olulisteks allikateks Eesti Riigikohtu ning ringkonna- ja maakohtute lahendid.

¹³ Kuulme, O. Töölepingu ülesütleamise tühisus ja töötaja kahju hüvitamise nõue. Magistritöö. Juhendaja Gaabriel Tavits. Tartu : Tartu Ülikool, 2021, lk 6. – <http://dspace.ut.ee/handle/10062/73025> (21.04.2024).

¹⁴ *Ibidem*, lk 6.

¹⁵ Madise, Ü. jt., lk 978, § 149/14.

¹⁶ *Bürgerliches Gesetzbuch. Neugefasst durch Bek. v. 2.1.2002 I 42, 2909; 2003, 738; zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 14.3.2023 I Nr. 72.* – https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html (21.04.2024).

¹⁷ *Kündigungsschutzgesetz. Neugefasst durch Bek. v. 25.8.1969 I 1317; zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 14.6.2021 I 1762.* – <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (21.04.2024).

Märksõnad: töölepingu erakorraline ülesütlemine, töölepingu lõpetamine, vallandamine

1. TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE FORMAALSED EELDUSED

1.1. Eelnev hoiatamine

Tööandja võib TLS § 87 kohaselt töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes TLS § 88 lõikes 1 ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides TLS § 97 lõikes 2 ettenähtud etteteatamistähtaegu. Tööandjal on õigus erakorraliselt üles öelda nii tähtajaline kui ka tähtajatu tööleping¹⁸. Lisaks TLS § 97 lõikes 2 nimetatud etteteatamistähtaegadele peab tööandja ülesütlemisel järgima aga ka teisi formaalseid eelduseid, milleks on näiteks enne töölepingu ülesütlemist töötaja eelnev hoiatamine.

TLS § 88 lõike 3 lause 1 kohaselt võib tööandja töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja poolt tehtud hoiatus. Eeltoodut võib pidada tööandja kohustuseks anda töötajale töölepingu nõuetekohaseks täitmiseks täiendav tähtaeg nagu see on sätestatud võlaõigusseaduses¹⁹ (edaspidi VÕS). TLS-is ei ole sätestatud hoiatuse tegemise korda ega hoiatusele kehtestatud nõudeid.

VÕS § 196 lõike 1 kohaselt võib kumbki lepingupool kestvuslepingu mõjuval põhjusel etteteatamistähtaega järgimata üles öelda, eelkõige kui ülesütlevalt lepingupoolelt ei või kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kuni kokkulepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõppemiseni. VÕS § 196 lõige 2 täiendab, et olukorras, kus mõjuv põhjus seisneb selles, et teine lepingupool rikub lepingulist kohustust, võib lepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist. Nimetatud võlaõiguslikku regulatsiooni on seadusandja laiendanud töölepingule vastavalt TLS-is sätestatud erisustega.

Tööandja poolt hoiatuse tegemise eesmärgiks on selgitada töötajale, et tööandja poolt antud seadusliku töökohustuse edaspidine täitmata jätmine toob kaasa tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise. Nimetatud eesmärk on kooskõlas VÕS §-s 6 sätestatud hea usu põhimõttega, mille kohaselt peavad pooled teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. Tööandja peab töösuhtes, töötaja poolt töökohustuse rikkumisel, andma töötajale rikkumise lõpetamiseks mõistliku tähtaja. Tööõiguse lojaalsuspõhimõttest tulenevalt peab tööandja andma töötajale võimaluse oma käitumist parandada ning ülesütlemiskaitse põhimõtte kohaselt peab olema töölepingu ülesütlemine *ultima ratio* põhimõttele vastavalt viimaseks meetmeks²⁰. Tööõiguse ülesütlemiskaitsest ja lojaalsuspõhimõttest tulenevalt on tööandja kohustatud teatud määral sallima

¹⁸ Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. [Tallinn] : Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2024, lk 198, p 2. – <https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2024-03/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seaduse%20k%C3%A4siraamat%202024.pdf> (21.04.2024).

¹⁹ Võlaõigusseadus. – RT I, 06.07.2023, 116.

²⁰ Käärats, E. jt (koost), lk 204, p 7.

töötaja sellist käitumist, mis ei ole tööandjale meelepärane²¹. Kui töötaja aga ei lõpeta rikkumist, on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda.

Riigikohus on toonud välja, et hoiatuse puhul kehtib tsiviilseadustiku üldosa seaduse²² (edaspidi TsÜS) § 77 lõike 1 mõttes vormivabadus, kuna seaduses ei ole sätestatud hoiatuse kohustuslikku vormi²³. TsÜS § 77 lõike 1 kohaselt võivad pooled teha tehingu mistahes vormis, kui seaduses ei ole sätestatud tehingule kohustuslikku vormi. Eeltoodust tulenevalt võib tööandja töötajat hoiatada suuliselt, kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis või kirjalikult. Tulenevalt TsÜS § 68 lõikest 1 võib tööandja teha oma tahteavalduse mistahes viisil, kui seadusega ei ole ette nähtud teisiti. TsÜS § 69 lõike 1 lause 1 esimene pool täpsustab, et tahteavalduse tegija peab tahteavalduse saajale suunatud tahteavaldust selgelt väljendama. Sellest tulenevalt peab tööandja olema hoiatuse tegemisel ja töölepingu erakorralisel ülesütlemisel väljendanud oma otsest tahet ehk tegu peab olema TsÜS § 68 lõike 2 mõttes otsese tahteavaldusega, milles sõnaselgelt avaldub tööandja tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg.

Riigikohtu hinnangul saab hoiatus olla vaid otsene tahteavaldus TsÜS § 68 lõike 2 mõttes, kus peab olema selgelt välja toodud tööandja tahe tööleping üles öelda, kui töötaja ei lõpeta kohustuse rikkumist. Riigikohus on leidnud, et hoiatamiskohustus ei ole täidetud, kui tööandja vaid väljendab rahulolematust töötaja tööga. Hoiatamiskohustuse täitmiseks peab tööandja tegema töötajale avalduse, millest nähtub töötajale etteheidetava rikkumise kirjeldus ja tööandja selge tahe öelda tööleping üles, kui töötaja oma käitumist ei muuda.²⁴ Riigikohtu suunist on järginud kohtud ka hilisemates lahendites²⁵. Ringkonnakohtu hinnangul peab tööandja olema enne hoiatuse tegemata jätmist hinnanud ka töötaja rikkumise raskust, töötaja eesmärki ja motiive rikkumise toimepanemisel ning töölepingu rikkumise tagajärgi tööandjale²⁶.

Tööandja peab suutma hoiatamist tõendada, seega on tööandja jaoks oluline töötaja hoiatamise vorm. Tööandjal on mõistlik töötajat hoiatada vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, kuna vaidluse korral on äärmiselt keeruline tõendada, et tööandja tõi hoiatust tehes välja tööandjapoolse rikkumise ja väljendas otsest tahet rikkumise kordumisel tööleping üles öelda. Tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise vaidlustamisel hindab töövaidlusorgan nii hoiatuse sisu ja

²¹ Lauren, A. (koost). Töölepingu seadus. Seaduse tekst, milles on arvestatud 28.01.2009 tehtud muudatus. Seletused. [Tallinn] : Agitaator, 2009, lk 204.

²² Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 06.07.2023, 98.

²³ RKTsKo 3-2-1-187-15, p 13.

²⁴ RKTsKo 3-2-1-187-15, p 13; RKTsKo 3-2-1-70-16, p 14.

²⁵ VMKo 2-20-10740, p 54; HMKo 2-20-7973, p 13; HMKo 2-20-8132, p 62; HMKo 2-20-17200, p 46; TlnRnKo 2-19-10352, p 26; HMKo 2-20-15846, p 15; TrtRnKo 2-20-19047, p 12; PMKo 2-21-16351, p 36; HMKo 2-20-10544, p 24; TMKo 2-20-9526, p 16; TlnRnKo 2-20-17402, p 17; HMKo 2-21-17518, p 66.

²⁶ TlnRnKo 2-16-14101, p 52.

tagajärgi kui ka töötaja võimalikku seisukohta hoiatuses toodud rikkumiste osas²⁷. Kohtu hinnangul lasub tööandjal hoiatuses ja töölepingu erakorralise ülesütleamise avalduses töötajale tehtud etteheidete osas tsiviilkohtumenetluse seadustiku²⁸ (edaspidi TsMS) § 230 lõike 1 mõttes tõendamiskoormus²⁹. TsMS § 230 lõike 1 alusel peab kumbki pool hagimenetluses tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad poole nõuded ja vastuväited, kui seadusest ei tulene teisiti. Vaidluse korral, peab tööandja suutma tõendada, et hoiatuse ja töölepingu erakorralise ülesütleamise avalduse aluseks olevad töötajale etteheidetavad asjaolud on tõesed. Kohtupraktikas on töötaja seadnud tööandja väited kahtluse alla näiteks tunnistaja ütlustega, millest tulenevalt ei saanud kohus tööandja poolt töötajale tehtud kirjalikus hoiatuses ja hilisemas töölepingu erakorralise ülesütleamise avalduses etteheidetud ebaväärikat ja lubamatut käitumist lugeda tõsikindlalt tõendatuks.³⁰

Töötajal ei ole võimalik hoiatuse tegemist vaidlustada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse esitamisega, mistõttu on töötaja ainsaks võimaluseks tööandja poolt etteheidetava rikkumise osas seletuskirja kirjutamine või seletuste andmine. Kohus on leidnud, et töötaja ei saa ainuüksi hoiatust vaidlustada, vaid töötajal tuleb hoiatusega mittenõustumisel esitada tööandjale sellekohane vastuväide³¹. Vaidluse korral saab tööandja hoiatamiskohustuse täitmist tõendada hoiatusega ja töötaja tööandjapoolset hoiatamiskohustuse täitmata jätmist või selle põhjendamatust hoiatusele vastukaaluks antud seletuskirjaga. Kohtupraktikast nähtuvalt³² peab pool olema suuteline tõendama või ümber lükkama hoiatuses töötajale etteheidetud episoodi asetleidmise. Eeltoodu põhjal võib väita, et suuline hoiatamine ei võimalda töötajal oma õigusi kaitsta, kuna töötajal on keeruline esitada suulises hoiatuses tehtud etteheitele oma seisukohta või hoiatusele vastuväidet. Sarnaselt on tööandjal keeruline tõendada suulise hoiatuse tegemist või hoiatuses etteheidetud asjaolu asetleidmist.

Hoiatuse kättetoimetamisel ei pea tööandja võtma töötajalt kättesaamiskinnitust, kuid kohtupraktika põhjal võib öelda, et kättesaamine peaks siiski olema tõendatav kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Suulisel hoiatamisel peab tööandja suutma tagada, et hoiatuse üleandmise juures viibib tunnistaja, kes on erapooletu, teadlik hoiatuse sisule kehtivatest nõuetest ning suudab hilisema vaidluse korral hoiatuse sisu ja kättetoimetamise asjaolusid ütlustega tõendada. Senise kohtupraktika põhjal võib väita, et üldjuhul jääb suuline hoiatamine tõendamata.³³

²⁷ Tööinspeksioon. Tööelu – hoiatus. – <https://www.tooelu.ee/et/32/hoiatus#hoiatus-vaidlustamine> (21.04.2024).

²⁸ Tsiviilkohtumenetluse seadustik. - RT I, 22.03.2024, 7.

²⁹ VMKo 2-22-14094, p 17.

³⁰ VMKo 2-22-14094, p 22.

³¹ TrtRnKo 2-21-19743, p 6.

³² VMKo 2-22-14094, p 22.

³³ HMKo 2-19-10352, p 29; HMKo 2-21-6206, p 15; HMKo 2-20-15846, p 15; VMKo 2-20-10740, 54; TlnRnKo 2-20-14708, p 13.

Hoiatuse tegemisega teeb tööandja töötajale rikkumise teatavaks, võimaldades sealjuures töötajal rikkumine lõpetada ja oma käitumist parandada. Hoiatus peaks järgnema vahetult kohustuse rikkumisele või olema tehtud mõistliku aja jooksul. Niisamuti peab hoiatuse ja ülesütlemise vahele jääma mõistlik aeg, et töötajal oleks tegelikult võimalik hoiatusest tulenevalt oma käitumist parandada. Maakohus on põhjendatult leidnud, et ülesütlemisega samal päeval hoiatamine ei ole vastavuses TLS § 88 lõikes 3 sätestatuga³⁴. Tööandja poolt töölepingu ülesütlemine vahetult pärast hoiatuse tegemist saaks olla põhjendatud vaid juhul, kui töötaja rikub vahetult pärast hoiatuse tegemist tahtlikult uuesti töölepingut.

TLS § 88 lõike 3 lause 1 kohaselt kehtib hoiatamise kohustus eelkõige töötaja töövõime vähenemise või töötaja poolt töökohustuse rikkumise korral. Sellest tulenevat saab töötaja hoiatamine olla eesmärgipärane vaid juhul, kui rikkumine on seotud töötaja tegevuse või tegevusetusega, mis on töötaja mõjusfääris³⁵. Töötaja töövõime vähenemine on ülesütlemise alusena sätestatud TLS § 88 lõige 1 punktis 2 ja töötaja töökohustuse rikkumine TLS § 88 lõike 1 punktis 3, millest viimase puhul on hoiatuse tegemise kohustus nähtud ette ka sätte enda sõnastuses. Ülesütlemise aluse sõnastusest lähtuvalt tuleb eelnevat hoiatamist eeldada ka juhul, kui ülesütlemise aluseks on TLS § 88 lõike 1 punkt 4 mõttes töötaja viibimine töökohal joobeseisundis. Tööandjalt ei saa hoiatamiskohustuse täitmist eeldada, kui ülesütlemine toimub töötaja terviseseisundist tulenevalt töövõime vähenemise tõttu, kuna töötaja ei saa terviseseisundit mõjutada. Kohtupraktikas on leitud, et hoiatus ei tohiks survestada töötajat loobuma haiguslehe või seadusjärgse puhkuse võtmisest³⁶.

TLS § 88 lõike 3 lause 2 kohaselt ei saa töötaja tööandjalt hoiatamiskohustuse täitmist eeldada, kui seda ei saa hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata töötaja kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel. Kohtupraktikas on leitud, et hoiatamiskohustuse täitmata jätmine on õigustatud olukorras, kus töötaja käitub teadlikult tööandja suhtes ebaloojaalselt või ebaausalt, näiteks töötaja võltsib tööandja dokumente ja teenib sellega tulu³⁷, rikub tööandja intellektuaalomandiõigust ja laeb alla ettevõttesiseseks kasutamiseks mõeldud koode³⁸, võimaldab tööandjale varalise kahju tekkimist³⁹ või ründab füüsiliselt teist töötajat⁴⁰.

TLS⁴¹ eelnõu algses seletuskirjas on väljendatud seisukohta, et töötajapoolseks oluliseks lepingurikkumiseks VÕS § 116 lõike 2 mõttes võib pidada TLS § 88 lõike 1 punktis 4 nimetatud

³⁴ HMKo 2-21-3132, p 40.

³⁵ RKTsKo 3-2-1-187-15, p 13.

³⁶ TMKo 2-22-9410, p 11.

³⁷ TlnRnKo 2-20-5945, p 11.

³⁸ HMKo 2-20-18367, p 33.

³⁹ HMKo 2-19-8438, p 32.

⁴⁰ TlnRnKo 2-18-10961, p 14, 29.

⁴¹ Töölepingu seadus. – RT I 2009, 5, 35.

joobeseisundis tööl viibimist ja TLS § 88 lõike 1 punktis 5 nimetatud usaldamatuse tekitamist tööandjas⁴², ning väidetud, et nimetatud rikkumiste korral ei saa tööandjalt eeldada VÕS § 196 lõike 2 mõttes rikkumise lõpetamiseks mõistliku tähtaja andmist ehk TLS § 88 lõike 3 mõttes töötajale hoiatuse tegemist. Kohtupraktikas on nimetatud ülesütlemise alustega seotud vaidlustes siiski hoiatamiskohustuse täitmata jätmise õiguspärasust kontrollitud⁴³.

Hoiatuse kehtivust ei ole seadusega reguleeritud ning ka siinkohal tuleb arvestada mõistliku ajaga. Ametiühingute keskliit on 2016. aastal teinud TLS-i muudatusettepaneku, millega sooviti TLS § 88 lõike 3 täiendamist selliselt, et hoiatuse kehtivuseks oleks kuus kuud arvates hoiatuse tegemisest⁴⁴. Maakohus ja ringkonnakohus on 2021. aasta lahendites leidnud⁴⁵, et tööandja saab töölepingu ülesütlemisel tugineda vaid hoiatusele, mille tegemisest ei ole möödunud enam kui üks kalendrikuu. Autori hinnangul ei pruugi olla hoiatuse niivõrd lühikene kehtivusaeg mõistlik. Autor näeb lühikese kehtivusaja puhul ohuna seda, et hoiatus ei täida oma eesmärki, milleks on töötaja poolt käitumise või tekitatud olukorra parandamine ning edasisest samataolisest rikkumisest hoidumine. Lühikese kehtivusaja puhul võib tekkida olukord, kus töötaja hoidub rikkumisest vaid hoiatuse kehtivuse ajaks.

Saksamaa õiguse kohaselt saab tööandja üldjuhul töölepingu üles öelda vaid korduva rikkumise puhul. Eeltoodut toetab BGB § 323, mis analoogselt VÕS § 196 lõikega 2, kohustab lepingu rikkumise korral andma kohustust rikkunud poolele mõistliku tähtaja rikkumise kõrvaldamiseks. Hoiatamiskohustus ei kehti juhul, kui on ilmne, et töötaja on töökohutusi teadlikult ja tahtlikult rikkunud ning tööandjalt ei saa enam eeldada töötaja edasist usaldamist. Kehtiv hoiatus peab sisaldama töötajapoolse töökohustuse rikkumise kirjeldust, tööandja nõuet rikkumine lõpetada või sellest edaspidi hoiduda ning tööandja hoiatust järgmise rikkumise korral tööleping üles öelda. Hoiatus on küll vormivaba, kuid tõenduslikust küljest peaks hoiatus olema tehtud kirjalikult.⁴⁶

Saksamaa õiguses ei ole hoiatuse kehtivust sätestatud, kuid õiguskirjanduses on leitud, et olulise rikkumise korral kehtib hoiatus kuni kaks aastat ja mitteolulise rikkumise korral kuni kuus kuud. Saksamaa õiguses eristatakse ka rikkumise olulisust ja õiguskirjanduse kohaselt eeldab korraline ülesütlemine mitteoluliste rikkumiste puhul tööandja poolt eelnevalt vähemalt paari hoiatuse tegemist.⁴⁷ Samas on rõhutatud, et realiseeruda ei tohiks olukord, kus tööandja hoiatab töötajat mitmel korral, kuid töölepingu ülesütlemiseni ei jõua, kuna selline hoiatamise viis nõrgestab hoiatamise

⁴² Lauren, A. (koost), lk 204.

⁴³ RKTsKo 2-17-6057, p 14; TlnRnKo 2-18-8989, lk 18; TrtRnKo 2-19-10223, p 29; HMKo 2-19-17350, p 7; TlnRnKo 2-20-17200, p 28; HMKo 2-21-7242, p 19.

⁴⁴ Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. Mis võiks töölepingus muutuda? Äripäev, 10.08.2016. – <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/08/10/mis-voiks-toolepinguseaduses-muutuda> (21.04.2024).

⁴⁵ HMKo 2-19-10352, p 29; TlnRnKo 2-19-10352, p 8.

⁴⁶ Lingemann, S. jt. Employment & Labor Law in Germany. 4th edition. München : Beck, 2016, lk 41.

⁴⁷ *Ibidem*, lk 42.

eesmärki⁴⁸. Tööandja peab hoiatuse tegema vaid juhul, kui rikkumine on tõepoolest taunitav ja võib päädida töölepingu ülesütlemisega. Nagu Eesti kohtupraktikas on ka Saksamaa kohtupraktikas leitud, et tööandja saab töötajat hoiatada vaid juhul, kui rikkumine on töötaja kontrolli all ning töötajal on ka tegelikult võimalik edaspidisest rikkumisest hoiduda ja oma käitumist või tekitatud olukorda parandada.⁴⁹ Erinevalt Eesti kohtupraktikast, saab Saksamaa kohtupraktika kohaselt töötaja taotlema ebamäärase või valeandmeid sisaldava hoiatuse eemaldamist⁵⁰.

Autori hinnangul tuleks kaaluda TLS § 88 lõike 3 täiendamist, sätestades hoiatusele vorminõue, mille kohaselt peaks hoiatus olema tehtud vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Ühtlasi tuleks tööandjale anda suunis hoiatuse sisule esitatud nõuete kohta. See tagaks, et lepingupooled saavad hoiatuse sisust võimalikult sarnaselt aru, töötajal on võimalik esitada hoiatusele vastuväide ja tööandjal on vaidluse korral võimalik tõendada hoiatuse tegemist, mis omakorda vähendaks vaidluse korral lepingupoolte tõendamiskoormist ja kohtute koormust vaidluste lahendamisel.

Autori arvates võiks TLS § 88 lõike 3 lause 1 sõnastus olla järgnev: „Enne töölepingu ülesütlemist, eelkõige käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 2 ja 3 nimetatud alusel, peab tööandja töötajat eelnevalt hoiatama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Tööandja peab hoiatust põhjendama ja väljendama selget tahet tööleping üles öelda, kui töötaja ei hoidu edasisest töölepingu rikkumisest. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.“

1.2. Teise töö pakkumine

TLS § 88 lõike 2 lause 2 kohaselt peab tööandja pakkuma töötajale teist tööd, sealhulgas korraldama vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandama töökohta või muutma töötaja töötingimusi, kuid seda vaid juhul, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid või teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades tööandjalt mõistlikult eeldada.

Tööandja poolt töötajale võimalusel teise töö pakkumise kohustus täidab ülesütlemiskaitse põhimõtet⁵¹. Teise töö pakkumise eesmärgiks on võimaldada töötajal jätkata tööandja juures töötamist ning tagada töötajale sissetuleku säilimine. Tööandjal on kohustus enne töölepingu ülesütlemist pakkuda töötajale töökohta, kui tööandja leiab, et pakutav töökoht sobib töötajale.⁵²

TLS § 88 lõikest 2 tulenevalt eeldatakse, et tööandja on enne töölepingu ülesütlemist pakkunud töötajale võimaluse korral teist tööd. Nimetatud kohustus kehtib eelkõige juhul, kui töölepingu

⁴⁸ BAG 2 AZR 955/11, p 47.

⁴⁹ BAG 2 AZR 302/16, p 28.

⁵⁰ BAG 7 ABR 69/13, p 39.

⁵¹ Lauren, A. (koost), lk 204.

⁵² RKTsKo 3-2-1-152-11, p 10.

ülesütlemise alus on seotud töötaja töövõime vähenemisega ja töölepingu ülesütlemine toimub TLS § 88 lõigete 1 või 2 alusel, kuid TLS § 88 lõike 2 sõnastus ei välista ka kohustuse kohaldamist töölepingu ülesütlemisele muudel TLS § 88 lõikes 1 nimetatud alustel. Praktikas on teise töö pakkumise kohustust hinnatud ka töölepingu ülesütlemisel TLS § 88 lõike 1 punkti 3 alusel. Maakohus on leidnud, et tööandjal ei ole kohustust pakkuda töötajale teist tööd, kui tööandja ettevõttes on töötajatel kohustus kasutada isikukaitsevahendeid ja tööandja on sunnitud töötajaga töölepingu üles ütlemata, kuna töötaja rikub teadlikult ja tahtlikult isikukaitsevahendite kasutamise kohustust, seades seeläbi ohtu enda, kolleegide ja klientide tervise. Sellisel juhul ei ole tööandjal võimalik töötajale teist tööd pakkuda, kuna isikukaitsevahendite kasutamise kohustus kehtib ka teistel töökohtadel, mistõttu ei ole töötajale ükski teine töökoht sobiv.⁵³

Autori hinnangul tuleks teise töö pakkumise kohustus siduda töötaja isikust tulenevate põhjustega. On mõistetav, et töötaja võib töövõime vähenemisel töötaja tervises seisundi tõttu või seoses töötaja ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatusse või kohanematusse tõttu vajada täiendavat sotsiaalset tuge ja kaitset, kuna ülesütlemise alus ei ole tingitud töötaja käitumisest, mistõttu on põhjendatud võimalusel töötaja suunamine kergemale või sobivamale töökohale, mis on vastav töötaja tervises seisundile või töötaja tööoskustele, töökohale sobivusele või kohanemisvõimele.

Riigikohus on leidnud, et tööandja kohustus teist tööd pakkuda ei ole piiratud vaid töötaja erialase tööga, vaid tööandja on kohustatud kaaluma ka sellise töökoha pakkumist, mille tööülesanded on töötaja võimeline täitma⁵⁴. Ühtlasi on Riigikohus toonud välja, et pakutav töö ei pea olema varasema tööga samaväärne, vaid oluline on, et töötaja suudaks uue töökoha ülesanded edukalt täita⁵⁵. Kohtu hinnangul oleks teise töö pakkumise eesmärgi saavutamine takistatud, kui tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd piirduks üksnes töötaja senise töökohaga samaväärse töökoha pakkumisega (sarnased tööülesanded, töötasu tingimused)⁵⁶. Kui tööandja jätab töötajale teise töö pakkumata, siis peab tööandja suutma tõendada, et teine sobiv töökoht puudus või kohustuse täitmine oleks tekitanud tööandjale ebamõistlikke kulusid või ei oleks töö pakkumine olnud kõiki asjaolusid arvestades mõistlik.⁵⁷

Tööandjal tekib töötajale teise töö pakkumise kohustus, kui tööandjal on võimalik töötajale pakkuda mistahes teist tööd, see tähendab, et juhul, kui tööandjal on mingi töökoht täitmata, siis peab ta enne töölepingu ülesütlemist seda töötajale vähemalt pakkuma. See, kas töötaja võtab pakutud töökoha vastu, ei mõjuta teise töö pakkumise kohustuse täitmist. Tööandja peab töötajale võimaluse korral

⁵³ HMKo 2-21-11028, p 20.

⁵⁴ RKTsKo 3-2-1-103-06, p 13.

⁵⁵ RKTsKo 3-2-1-70-16, p 13.

⁵⁶ *Ibidem*, p 13.

⁵⁷ *Ibidem*, p 13.

pakkuma teist tööd, sealjuures ei ole oluline, kas tööandja teeb pakkumise suuliselt, kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Kohtupraktikast võib täheldada, et tööandjad ei suuda vaidluse korral põhjendada või tõendada, miks tööandja jättis töötajale teise sobiva töö pakkumata⁵⁸. Eeltoodu viitab, et tööandjate jaoks ei pruugi teise töö pakkumise kohustus ja sellele Riigikohtu praktikast tulenevad nõuded ning teise töö alusetult pakkumata jätmise tagajärjed olla üheselt arusaadavad. Autori hinnangul peaks teise töö pakkumine või pakkumata jätmine koos asjakohaste põhjendustega olema fikseeritud vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, et vaidluse korral tagada tõendamiskoormise täitmine.

Tööandja võib teise töö pakkumise kohustust täita, pakkudes töötajale tööd, mille tööülesanded ei ole seniste tööülesannetega sarnased ning mille eest makstav tasu ei ole sarnane senise töötasuga. Autor mõistab, et taoline käsitlus kaitseb ennekõike töötaja huve, kuid on praktikas täheldanud laia tõlgendamisega seoses probleeme. Nimelt on töötaja sobivus mõnele muule töökohale suuresti tööandjapoolne hinnang töötaja isikule ja tema oskustele ning senisele kogemusele. Vaidluse korral on oluline hinnata kuivõrd põhjendatud oli tööandja poolt teise töö pakkumine või pakkumata jätmine ning tuvastada, kas tööandja ka tegelikult soovis võimaldada töötajale töösuhte jätkumist või pakkus tööandja töötajale teadlikult sellist tööd, mida töötaja tõenäoliselt vastu ei võta, jättes seeläbi töötajale pakkumata sobivama töökoha. Kuna teise töö pakkumine on tööandja kaalutusotsus, siis tuleks autori arvates otsuse läbipaistvuse tagamiseks kohustada tööandjat esitama töötajale nimekiri kõikidest töölepingu ülesütlemise hetkel vabadest töökohtadest ning nendele seatud nõuetest koos tööandjapoolse põhjendusega, miks tööandja hinnangul sobib või ei sobi töötaja mõnele vabale töökohale. Eeltoodu muudaks töötaja jaoks arusaadavamaks tööandjal lasuva teise töö pakkumise kohustuse ja tööandja poolt kohustuses tuleneva kaalutusotsuse tegemise ning vähendaks tööandjapoolseid eksimusi seoses teise töö pakkumata jätmisega.

Teise töö pakkumise kohustuse täiendamist toetab autori hinnangul ka töö pakkumise kohustuse lai tõlgendus. Tööandja poolt töötaja töökohustuste täitmise osas rahulolematuse avaldamine või etteheidete tegemine ning töösuhte võimalik lõpetamine on töötaja jaoks negatiivse mõjuga. Taolist olukorda ei parenda see, kui tööandja on kohustatud töötajale pakkuma TLS § 88 lõikes 2 sätestatud kohustuse täitmiseks näiteks ainsat vaba töökohta, mis ei oma mitte mingit seost töötaja varasemate töökohustustega ning on tunduvalt väiksema töötasuga. Taoline pakkumine võib halvendada poolte vahelist suhtlust ja eskaleerida niigi pingelist olukorda, suurendades ülesütlemise osas vaidluse tekkimise tõenäosust. Sellest tulenevalt oleks asjakohane TLS § 88 lõikes 2 sätestatud kohustust

⁵⁸ HMKo 2-21-7076, p 32; TlnRnKo 2-20-17819, p 13; HMKo 2-20-14692, p 11; HMKo 2-21-3132, p 40; HMKo 2-21-17518, p 66; TlnRnKo 2-21-10807, p 10.4.3.

selgemini reguleerida, et tööandjal oleks võimalik seadusele viidates töötajale selgitada, miks tööandja on kohustatud pakkuma töötajale igasugust vaba töökohta.

TLS-i selgitustes on leitud, et tööandjal on kohustus pakkuda vabu töökohti kõikides oma ettevõtetes, mitte üksnes piirduda selle ettevõttega, kus töötaja töötab⁵⁹. Autori hinnangul ei ole selge, mida on mõeldud tööandja kõikide ettevõtete all. Autori hinnangul on muu töö pakkumise võimalikkuse hindamine tööandjaga seotud teiste ettevõtete vabade töökohtade kontekstis tööandjat liigselt koormav ning tööandja ning töötaja õiguste ja kohustuste mõttes ebaproportsionaalne.

TLS § 1 lõikest 1 võib tuletada, et tööandjaks on iga isik, kellele füüsiline isik teeb töölepingu alusel tasu eest tööd, alludes sealjuures tööandjapoolsele juhtimisele ja kontrollile. TsÜS § 66¹ kohaselt on ettevõtte majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb. VÕS § 180 lõike 2 kohaselt kuuluvad ettevõttesse ettevõtte majandamisega seotud ja selle majandamist teenivad asjad, õigused ja kohustused, muu hulgas ettevõttega seotud lepingud. VÕS § 180 lõike 2 kohaselt kuuluvad ettevõttesse kui varakogumisse töötajatega sõlmitud töölepingutest tulenevad õigused ja kohustused. TsÜS § 66¹ kommentaarina on välja toodud, et ühele ettevõtjale (isikule) võib kuuluda mitu ettevõtet, näiteks olukorras, kus üks ettevõtja (isik) viib oma üht või mitut majandustegevust läbi eraldatult, mitme üksuse raames⁶⁰.

Riigikohus on kujundanud seisukoha kohaliku omavalitsuse hallatavate asutuste osas, mille puhul on rõhutatud, et kohaliku omavalitsuse poolt hallatavate asutuste puhul saab töötajale teise pakkumise võimalikkust hinnata vaid selle asutuse piires, kellel on töötajaga sõlmitud tööleping. See tähendab, et töötajale ei saa ega pea pakkuma töökohta, mis asub teises kohaliku omavalitsuse poolt hallatavas asutuses (näiteks teises koolieelses lasteasutuses).⁶¹ Autori hinnangul peaks kohaliku omavalitsuse hallatavaid asutusi puudutav kohtupraktika olema analoogia korras kohaldatav ka teistele tööandjatele. Kohaliku omavalitsuse asutused teostavad avaliku võimu, aidates seeläbi täita riigi kohustusi ja huve. Sellega sarnaneb riik TsÜS § 66¹ mõttes ettevõtjale, kes viib oma majandustegevust läbi eraldatult, mitme üksuse raames. Autori arvates ei ole põhjendatud kohalike omavalitsuse asutustele erisuse loomine ja mõistlik oleks kõikide tööandjate puhul eeldada, et kohustus pakkuda töötajale teist tööd piirdub selle isikuga, kellega on töötajal sõlmitud tööleping.

Autori arvates tuleks kaaluda TLS § 88 lõike 2 sõnastus täiendamist. Autor pakub käesolevas alapeatükis käsitletu põhjal välja järgneva sõnastuse: „Enne töölepingu ülesütlemit peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, mida töötaja on võimeline edukalt tegema. Tööandja

⁵⁹ Käärats, E. jt (koost), lk 204, p 6.

⁶⁰ Varul, P. jt (koost.). Tsiviilseadustiku üldosa seadus : kommenteeritud väljaanne. Tallinn : Juura, 2023, § 66¹/ 3.2. E-väljaanne. – <https://tsiviilseadustiku-yldotsa.juuraveeb.ee/> (21.04.2024).

⁶¹ RKO 3-2-1-10-03, p 12.

pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada. Tööandjalt ei või üldjuhul teise töö pakkumist mõistlikult eeldada, kui töölepingu ülesütlemine toimub ühel käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 3 kuni 8 nimetatud alusel. Tööandja peab töötajale teise töö pakkumist või pakkumata jätmist põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.“.

Saksamaa õiguse kohaselt võimaldab KSchG § 1 tööandjal töölepingu üles öelda vaid seaduses sätestatud alusel, kui ülesütlemisele esineb sotsiaalne õigustus. KSchG § 1 lõike 2 kohaselt on ülesütlemine sotsiaalselt õigustamata, kui ülesütlemise põhjuseks on muu kui töötaja isikust või käitumisest või tööandja erakorralisest majanduslikust vajadusest tulenev põhjus. KSchG § 1 näeb ette, et tööandja peab suutma tõendada ülesütlemise vajadust, sealhulgas peab tööandja olema enne ülesütlemist kontrollinud, ega töötajaga ole võimalik töösuhet jätkata pärast töötaja täiend- või ümberõpet või muutes töötaja töötingimusi. Kui tööandjal ei ole töötajale pakkuda teist vaba töökohta, siis peab tööandja tegema töötajatega seotud sotsiaalsete asjaolude põhjal valiku (*Sozialauswahl*) ja kaalutusotsuse.

1.3. Ülesütlemisavalduse vorm ja kättetoimetamine

TLS § 95 lõike 1 lause 1 kohaselt võib tööandja töölepingu üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis tehtud ülesütlemisavaldusega. TLS § 95 lõike 1 lause 2 täpsustab, et vorminõude rikkumine või tingimuslikult tehtud ülesütlemisavaldus on tühine. TsÜS § 83 lõike 1 kohaselt on tehingu seaduses sätestatud vormi järgimata jätmise korral tehing tühine, kui seadusest või vormi nõudmise eesmärgist ei tulene teisiti.

Töölepingu ülesütlemisel on oluline täita TLS-is ülesütlemisavalduse osas sätestatud vorminõudeid, kuna nõuetele mittevastav avaldus on TLS § 104 lõike 1 kohaselt tühine. Kui ülesütlemine on formaalsete eelduste puudumise tõttu tühine, siis ei pea vaidluse korral vaidlust lahendav organ tuvastama, kas tööandja on täitnud ülesütlemise materiaalsed alused ehk vaidlust lahendav organ ei kontrolli mõjuva põhjuse olemasolu⁶².

TsÜS § 79 kohaselt, kui seaduses on sätestatud tehingu kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm, peab tehing olema tehtud püsivat kirjalikku taasesitamist võimaldaval viisil ja sisaldama tehingu teinud isikute nimesid, kuid ei pea olema omakäeliselt allkirjastatud. Vorminõue on täidetud, kui ülesütlemisavaldus sisaldab töötaja ja tööandja nimesid ning on tehtud viisil, mis võimaldab avaldust

⁶² RKTsKo 3-2-1-21-14, p 12.

hiljem kirjalikult taasesitada nagu näiteks e-kirja või lühisõnumi teel⁶³. TsÜS kommenteeritud väljaandes on toodud välja, et kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm on õiguskäivet lihtsustav tehingu vorm, mis võimaldab arvestada kaasaegse infovahetusega ja infotehnoloogia arenguga⁶⁴. Vaatamata TLS § 95 lõikes 1 sätestatud vorminõudele, on tööandjal alati õigus asendada seaduses sätestatud vorminõue rangema vorminõudega ja teha ülesütlemisavaldus kirjalikus vormis⁶⁵.

Riigikohus on selgitanud, et töötaja ei pea töölepingu ülesütlemiseavaldust, mille on tööandja teinud vorminõuet rikkudes, TLS § 105 lõike 1 kohaselt vaidlustama, vaid töösuhe jätkub, kuna ülesütlemiseavaldus on tühine⁶⁶.

Saksa õiguses BGB § 623 kohaselt võib ülesütlemine toimuda vaid kirjaliku ülesütlemisavaldusega, mis on tööandja volitatud esindaja poolt käeliselt allkirjastatud, sealjuures ei saa lepingupooled vorminõuet töö- või kollektiivlepinguga muuta⁶⁷. Analoogselt TsÜS § 83 lõikega 1 on ka BGB § 125 lõike 1 lause 1 kohaselt vorminõuet rikkudes tehtud tehing tühine. BGB § 623 sätestatud vorminõue ei hõlma elektroonilist vormi, mistõttu on digitaalselt allkirjastatud elektroonilises vormis tehtud ülesütlemisavaldus tühine⁶⁸. Saksamaa õiguses on põhjendatud kirjalikku vorminõudega piirdumist sellega, et avaldus puudutab mitmeid isikuid ja asutusi, mistõttu tagab vaid kirjalik vorm õigusselguse, võimaldades sealjuures lepingupooltel ülesütlemist piisavalt tõendada, ja vähendada seeläbi kohtute koormust vaidluste lahendamisel⁶⁹. BGB § 623 mõttes peaks tööandja volitatud esindaja, kes allkirjastab ülesütlemisavalduse, lisama avaldusele oma volikirja, vastasel juhul on töötajal õigus avalduse vastuvõtmisest keelduda⁷⁰. Eeltoodud nõue ei kehti olukorras, kus töötajalt võib eeldada ülesütlemisavalduse teinud isiku ja tema töökohustuste tundmist (näiteks tegevjuht, personalijuht vms). Probleem võib esineda, kui töötaja puutub igapäevaselt tööd tehes kokku pigem vahetu juhi ja kolleegidega ega pruugi olla kohtunud personalijuhiga, mistõttu on Saksamaa õiguses leitud, et volituse olemasolust tuleneda võiva vaidluse ennetamiseks on mõistlik tööandja esindaja volitused töötajale koos ülesütlemisega alati teatavaks teha. Eesti kohtupraktikas on olnud kaasus, kus ülesütlemise vaidlustamise üheks aluseks oli ülesütlemisavalduse allkirjastamine volitamata isiku (ettevõtte osaniku) poolt - kohtu hinnangul oli ülesütlemine tühine.⁷¹

⁶³ Rastorgujeva, J. Töölepingu ülesütlemise avalduse kehtivuse eeldused ja kättetoimetamine. – Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal, 08.09.2014. – <https://www.rmp.ee/tooigus/tls/toolepingu-ulesutlemise-avalduse-kehtivuse-eeldused-ja-kattetoimetamine-2014-09-08> (21.04.2024).

⁶⁴ Varul, P. jt (koost.)(viide 60), § 79/1.

⁶⁵ *Ibidem*, § 79/3.1.

⁶⁶ RKTsKo 3-2-1-52-14, p 14.

⁶⁷ Lingemann, S. jt., lk 37.

⁶⁸ Rolfs, C. jt (koost.). BeckOK BGB. 68th Edition. München : C.H.BECK, 2023, § 623/15. E-väljaanne. – <https://beck-online.beck.de> (21.04.2024).

⁶⁹ *Ibidem*, § 623/10.

⁷⁰ Lingemann, S. jt., lk 38.

⁷¹ HMKo 2-21-7076, p 22.

Autor pooldab TLS § 95 lõike 1 sõnastust, kuna vorminõue on küll paindlik, tagades lepingupooltele ülesütlemise kui tahteavalduse sisu osas selguse, kuid jätab vaidluse korral võimaluse ülesütlemise asjaolusid mõistlikult tõendada.

Kuna ülesütlemisavaldus peab olema vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, hõlmates sealjuures ka elektrooniliselt taasesitatavat vormi, siis võib avalduse kättetoimetamine toimuda erinevatel viisidel. Samas on oluline, et ülesütlemisavalduse täpne kättetoimetamise hetk oleks tõendatav, kuna ülesütlemise vaidlustamisel hakkab kättetoimetamisest alates kulgema TLS § 105 lõike 1 mõttes vaidlust lahendavasse organisse pöördumise tähtaeg. Riigikohus on rõhutanud, et töötaja nõuded töandja vastu (ennekõike õiguslik alus ja suurus) sõltuvad töölepingu ülesütlemise faktist ja avalduse kättetoimetamise ajahetkest, mistõttu on alati oluline välja selgitada kas ja millal tööleping lõppes⁷². Riigikohus on samuti väljendanud seisukohta, et töölepingu ülesütlemise õigust teostatakse ühe poole tahteavaldusega, mis tähendab, et töölepingu ülesütlemisel on tegemist töösuhet lõpetava kujundusõigusega⁷³. Sellest tulenevalt piisab töölepingu ülesütlemiseks töandjapoolse tahte väljendamisest, mis muutub kehtivaks, kui töötaja on tahteavalduse kätte saanud. Riigikohtu hinnangul ei ole töölepingu ülesütlemisavaldus, mida töötaja ei ole kätte saanud, kehtiv⁷⁴.

Juhul, kui töötaja esitab ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks vaidlust lahendavale organile avalduse hilinemisega, võib töandja tugineda nõude aegumisele. Sellisel juhul on ülesütlemine TLS § 105 lõike 2 alusel kehtiv, olenemata sellest, kas ülesütlemisel olid ülesütlemise formaalsed eeldused või materiaalsed alused täidetud. Kehtiva ülesütlemise korral lõppeb töösuhe ülesütlemisavalduses märgitud töölepingu lõppemise kuupäeval või etteteatamistähtaja möödumisel. Töölepingu ülesütlemisavaldus ei eelda töötaja poolt ülesütlemisele nõusoleku andmist või kättesaamise kinnitamist, kuid vaidluse korral peab töandja suutma usutavalt tõendada, et töötajal on olnud võimalik ülesütlemisavalduse sisuga tutvuda.⁷⁵

TsÜS § 69 lõike 1 lause 1 teise poole sõnastusest tulenevalt muutub tahteavalduse saajale suunatud tahteavaldus kehtivaks kättesaamisega. TsÜS § 69 lõige 1 sisaldab nii eeldust, millest alates saab lugeda tahteavalduse jõustunuks, kui ka tahteavalduse saaja õiguste kaitset läbi tahteavalduse tegijal lasuva teavitamiskohustuse. Ülesütlemisavalduse kui tahteavalduse saab lugeda tehtuks, kui see on selgelt väljendatud, teadlikult töötajale suunatud ning kõigi eelduste kohaselt on töötajal olnud mõistlikult võimalik tahteavaldusega tutvuda. Siinkohal on oluline eristada, kas töötaja viibib ülesütlemiseavalduse tegemise juures või eemal, kuna esimese puhul eeldatakse avalduse isiklikku

⁷² RKTsKo 3-2-1-21-14, p 16.

⁷³ *Ibidem*, p 13.

⁷⁴ *Ibidem*, p 11.

⁷⁵ Raidve, H. jt. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. [Tallinn] : Äripäev, 2010, lk 82.

teatavaks tegemist, kuid teise puhul tuleb pärast avalduse tegemist saata avaldus töötaja elu- või asukohta ehk saata ülesütlemisavaldus töötaja mõjusfääri, andes töötajale seeläbi mõistlik võimalus avaldusega tutvumiseks.⁷⁶ Kui töötaja viibib ülesütlemisavalduse tegemise juures, siis langevad ülesütlemisavalduse tegemine ja kättetoimetamine kokku ning avaldus muutub kehtivaks selle tegemisest. Kui töötaja ei viibi ülesütlemisavalduse tegemise juures, siis muutub avaldus kehtivaks viitega ehk pärast seda, kui avaldus jõuab töötaja mõjusfääri. Siinkohal ei ole TsÜS kontekstis oluline, kas töötaja ka reaalselt avalduse sisuga tutvub, vaid oluline on, et töötajale on tehtud tahteavaldusega tutvumine võimalikuks.⁷⁷ Kohtupraktikas on leitud, et juhul, kui töötaja saab ülesütlemisavalduse kätte, muutub see töötaja jaoks kehtivaks ja tööandjale siduvaks ning töösuhe lõppeb. Riigikohus on rõhutanud, et ülesütlemisavalduse formaalsete või materiaalsete nõuete järgimata jätmine ei too automaatselt kaasa ülesütlemisavalduse tühisust. Tööandja ei saa ka iseseisvalt tuvastada ülesütlemise tühisust ega avaldust ühepoolset tagasi võtta. Ülesütlemise tühisuse saab TLS § 107 lõike 1 mõttes tuvastada vaid kohus või töövaidluskomisjon.⁷⁸

Ülesütlemisavalduse kättetoimetamise kõige kindlamaks viisiks on isiklik kättetoimetamine ja töötaja poolt allkirjaga ülesütlemisavalduse kättesaamise kinnitamine. Tegu on kõige üheselt mõistetavama kättetoimetamise viisiga, mille puhul ei tohiks pooltel kättetoimetamise osas hilisemat vaidlust tekkida, kuid tegu ei ole ainsa kättetoimetamise viisiga. Tööandja võib küll eelistada töötajale ülesütlemisavalduse isiklikku üleandmist töökohal, kuid see ei pruugi alati olla võimalik. Näiteks olukorras, kus üleandmine ei ole töötajast tingitud põhjustel võimalik, kuna töötaja väldib töökohustuste täitmist, ei ilmu tööle või viibib haiguslehel või puhkusel, peab tööandja tegema kõik endast oleneva, et töötajal oleks töölepingu ülesütlemisavaldusega võimalik muul viisil mõistlikult tutvuda⁷⁹. Sellisel juhul tuleks tööandjal kasutada kättetoimetamiseks muid viise, milleks on ülesütlemisavalduse saatmine töötaja e-posti aadressile või elukohajärgsele aadressile.

Kohtupraktika põhjal võib täheldada probleeme nii ülesütlemisavalduse e-posti teel kui ka töötaja elukohajärgsele aadressile kättetoimetamisel. Kohus on leidnud, et olukorras, kus töötaja viibib töövõimetuslehel, ei saa tööandja eeldada, et töötaja läheb postkontorisse ülesütlemisavaldusele järele⁸⁰. Eeltoodut saab laiendada ka töötaja puhkusel viibimisele. Ühtlasi võib töötaja hoiduda ka tahtlikult ülesütlemisavalduse vastuvõtmisest. Riigikohus on leidnud, et olukorras, kus töötaja viibib töölt eemal, ei teavita tööandjat elukoha ajutisest muutumisest, kuid on samas teadlik, et eksisteerib tööandja poolt töösuhete lõpetamise võimalus, võib töötaja kanda tahteavalduse kättesaamise riski,

⁷⁶ Varul, P. jt. (koost.)(viide 60), § 69/3.2.1.

⁷⁷ *Ibidem*, § 69/3.2.2.

⁷⁸ RKTsKo 3-2-1-129-05, p 37.

⁷⁹ RKO 3-2-1-156-05, p 10.

⁸⁰ RKTsKo 3-2-1-52-14, p 4.

kuna tööandja ei tea töötaja elukoha muutumisest ja võib lähtuda ülesütlemissavalduse kättetoimetamisel tööandjale teadaolevast töötaja kontaktaadressist. Kohtu hinnangul on tööandja sellises olukorras oma prima teadmise kohaselt teatamiskohustust täitnud ja tööandja võib arvestada sellega, et töötaja on avalduse kätte saanud. Kuna sellises olukorras lasub tahteavalduse kättesaamise risk töötajal, siis võib tööandja poolt saadetud töölepingu ülesütlemissavalduse lugeda töötajale kättetoimetatuks, olenemata sellest, et töötaja tegelikult avalduse sisuga ei tutvunud.⁸¹ Olukorras, kus tahteavalduse saaja ei viibi oma elu- või asukohas mingil erandlikul ajutisel põhjusel, peaks üldreeglina olema tahteavalduse kättesaamise risk tahteavalduse saajal, välja arvatud, kui tahteavalduse tegija teab või pidi teadma, et tahteavalduse saajal puudub võimalus tahteavaldusega tutvumiseks.⁸² Selleks, et kättesaamise risk läheks üle töötajale peab ülesütlemissavaldus olema toimetatud töötaja mõjusfääri (näiteks postkasti) ehk riski üleminek sõltub suuresti tööandja poolt valitud ülesütlemissavalduse kättetoimetamise viisist.

Tööandja jaoks on ülesütlemissavalduse posti teel saatmisel kõige mõistlikumaks viisiks menetlusdokumendi teenuse kasutamine, kuna sellisel juhul toimub kättetoimetamine vastavalt TsMS-is sätestatule ning avalduse kättetoimetamisel väljastab postiteenuse osutaja väljastusteate, millel on fikseeritud millal ja kellele avaldus väljastati. Avalduse kättetoimetamiseks tehakse vähemalt üks vahetu väljastuskatse, mille ebaõnnestumisel jätab kirjakandja või postikuller avalduse, vastavalt tööandja poolt ülesütlemissavalduse postitamisel tehtud valikule, kas töötaja postkasti, suunab avalduse postkontorisse või tagastab tööandjale.⁸³

Riigikohus on leidnud, et e-kirja teel tahteavalduse tegemisel on tahteavalduse tähtaegse kättetoimetamise risk saatjal, sest tema valib tahteavalduse saatmise viisi⁸⁴. Tänapäeval on siiski valdaval osal tööealisest elanikkonnast ligipääs interneti püsiühendusele või mobiilsele internetiühendusele ning interneti kasutamine on levinud, mistõttu on tahteavalduse edastamine e-posti teel üldiselt kiirem viis tahteavalduse tegemiseks kui tahteavalduse saatmine posti teel. Siiski peab mõnna, et ka tänapäeval tuleb hinnata, kas tahteavalduse saajal on ka tegelikult mõistlik võimalus e-kirja teel saadetud tahteavaldusega tutvumiseks. Tahteavalduse tegemise viisi valikul on mõistlik arvestada töötaja kui tahteavalduse saaja töö iseloomuga ja selle võimalikku mõju tahteavalduse kättesaamisele. Autori hinnangul võiks arvutiga töötavate töötajate puhul üldiselt eeldada, sarnaselt majandus- ja kutsetegevuses tegutsevatele isikutele, et töötaja kontrollib oma e-posti vähemalt kord päevas, mis tähendab, et tahteavalduse saaks kättetoimetatuks lugeda hiljemalt

⁸¹ RKO 3-2-1-156-05, p 10.

⁸² Varul, P. jt. (koost.)(viide 60), § 69/ 3.2.1.

⁸³ AS Eesti Post. Menetlusdokumentide kättetoimetamise teenusetingimused. – <https://www.omniva.ee/public/files/failid/tingimused-kiri-menetlusdokument-est-ee-2022-new.pdf> (21.04.2024).

⁸⁴ RKTsKo 3-2-1-123-07, p 12.

tahteavalduse saaja või tema valitud teenusepakkuja serverisse saabumisele järgneval tööpäeval. Samas on Riigikohus leidnud, et füüsilise isiku puhul, kellelt ei saa eeldada igapäevast e-posti kontrollimist, tuleb mõistlikuks ajaks lugeda üks nädal tahteavalduse serverisse saabumisest⁸⁵. Lisaks on kohus leidnud töösuhte kontekstis, et töötaja kui majandus- ja kutsetegevuses mitte tegutseva isiku puhul ei saa eeldada, et isik loeb igapäevaselt kõiki e-kirju või märkab olulisi e-kirju, mistõttu peaks töötajale andma e-kirjaga tutvumiseks vähemalt 3 kalendripäeva e-kirja saatmise päevale järgnevast päevast⁸⁶.

Riigikohus on küll selgitanud, et tööandja ei või töölepingut öelda üles tagasiulatuvult, vaid ainult edasiulatuvalt ning tagasiulatuv ülesütlemine on TLS § 104 lõike 1 järgi tühine⁸⁷, mis tähendab, et tööandja ei tohi töölepingu ülesütlemiseavalduse koostamisel märkida töölepingu lõppemise kuupäevaks töölepingu ülesütlemisavaldusele eelnevat aega, kuid samas on Riigikohus toonud välja, et ainuüksi olukord, kus töötaja saab tööandja töölepingu ülesütlemisavalduse kätte pärast avalduses märgitud töölepingu lõpetamise kuupäev, ei tähenda, et tööleping oleks üles öeldud tagasiulatuvalt⁸⁸. Olukorras, kus töölepingu erakorraline ülesütlemine on kehtiv, kuid töötaja saab ülesütlemisavalduse kätte viivitusega või pärast töölepingu lõpetamise kuupäev, muutub ülesütlemine TsÜS § 69 lõigete 1 ja 2 alusel kehtivaks alates kättesaamise ajast.

Saksamaa õiguse kohaselt on ülesütlemine samuti kehtiv vaid juhul, kui see on töötajale kättetoimetatud, eristades sealjuures samuti kättetoimetamist kohal- ja eemalviibijale. Kuna töötajale peab üle andma ülesütlemisavalduse originaali koos tööandja esindaja käelise allkirjaga, siis peetakse parimaks ülesütlemise kättetoimetamise viisiks avalduse vahetut üleandmist töötajale tema allkirja vastu.⁸⁹ Niisamuti nagu Eestis on ka Saksamaal peetud mõistlikuks kutsuda avalduse kättetoimetamise juurde tunnistaja. Saksamaa õiguse kohaselt ei saa ülesütlemisavalduse allkirjastaja töövaidlusasjas ülesütlemise kättetoimetamise kohta tunnistada. Niisamuti ei saa kättetoimetamise osas olla tunnistajaks muu tööandja esindaja, mistõttu soovitatakse kättetoimetamisele kaasata töötaja kolleege, keda saab pidada osapoolte suhtes erapooletuks.⁹⁰

Saksamaa õiguses ei pooldata avalduse saatmist posti teel, kuna avalduse postkasti jätmisel ei ole kättetoimetamist võimalik tõendada ja avalduse postkontoris kättetoimetamisel võib töötaja jätta avaldusele postkontorisse järele minemata. Posti teel kättetoimetamist on peetud mõistlikuks vaid avalduse tähitud postiga või kulleriga saatmisel, misjuhul töötaja kui adressaat kinnitab allkirjaga

⁸⁵ RKTsKo 2-19-14714, p 11.2.

⁸⁶ VMKo 2-22-3594, p 18.

⁸⁷ RKTsKo 3-2-1-117-11, p 17.

⁸⁸ RKTsKo 2-17-6057, p 15.2.

⁸⁹ Kirchner, J. jt. (koost.). Key Aspects of German Employment and Labour Law. Second Edition. Berlin : Springer, 2018, lk 173.

⁹⁰ Lingemann, S. jt., lk 38.

avalduse kättesaamist.⁹¹ Erinevalt Eesti kohtupraktikast ei ole Saksamaal võimalik avaldust elektrooniliselt kättetoimetada, kuna sellisel juhul ei toimetata kätte avalduse originaalversiooni ja tegu on BGB § 623 sätestatud vorminõude rikkumisega. Kui töötaja keeldub avaldust vastu võtmast, siis saab avalduse lugeda töötajale kättetoimetatuks keeldumise hetkest alates.

1.4. Põhjendamiskohustuse täitmine

Töölepingu ülesütlemise asjaolude hindamisel peab tööandja kaaluma, kas ülesütlemise aluseks olevad asjaolud pärsivad lepingupoolte vahelist suhet sellisel määral, et mõistlikult ei saa eeldada lepingupoolte vahelise suhte jätkumist. Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel võtma arvesse ja hindama, milline on töötaja isik, töötaja rikkumisele eelnenud taust ja süü vorm, milline on rikkumise sisu ja raskus, kas rikkumine on korduv ja kas rikkumine võib korduda ning kas rikkumist on mõjutanud kolmanda isiku või tööandja tegevus või tegevusetus.

Töölepingu ülesütlemisel peab tööandja hindama, kas kõiki teadaolevaid asjaolusid arvestades esineb töötajast tulenev mõjuv põhjus töölepingu ülesütlemiseks ning tööandjal on piisavalt tõendeid mõjuva põhjuse sisustamiseks ja tõendamiseks. TLS § 88 lõike 1 punktide 1 ja 2 kohaselt on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda seoses töötaja töövõime vähenemisega. Nimetatud ülesütlemise aluste puhul on seadusandja eeldanud, et töötaja vajab täiendavat kaitset. TLS § 88 lõike 1 punktid 3 kuni 8 sätestavad ülesütlemise aluse seoses töötaja käitumisest tuleneva mõjuva põhjusega. Seadusandja on nimetatud aluste puhul eeldanud vähesemat töötaja kaitset, kuna mõjuva põhjuse eelduseks on töötaja enda tegevus. Mõistlik töötaja peab möönma, et TLS § 88 lõike 1 punktides 3 kuni 8 loetletud tegude toimepanek võib tuua endaga kaasa töölepingu ülesütlemise.

TLS § 95 lõike 2 lausete 1 ja 3 kohaselt peab tööandja ülesütlemist põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. TLS § 95 lõike 3 kohaselt ei mõjuta põhjendamiskohustuse rikkumine ülesütlemise kehtivust, kuid tööandja peab hüvitama töötajale sellest tekkinud kahju. Üldjuhul on töötajal õigus taotleda saamata jäänud töötasu hüvitamist⁹².

Õiguskirjanduses on leitud, et TLS § 95 lõikes 3 on mõeldud olukorda, kus ülesütlemisavalduses puudub ülesütlemise põhjendus ning töötajal ei ole alust ülesütlemise vaidlustamiseks. Kui hiljem ilmneb, et olukorras, kus tööandja oleks oma põhjendamiskohustust täitnud, oleks töötajal olnud õigus ülesütlemine vaidlustada, siis sellisel juhul võib töötaja nõuda tööandjalt põhjendamiskohustuse rikkumisest tulenevalt kahju hüvitamist.⁹³ Praktikast võib aga täheldada, et töötajal on kahju tõendamine keeruline, mistõttu on TLS § 95 lõige 3 töötaja seisukohast pigem

⁹¹ Kirchner, J. jt. (koost.), lk 173.

⁹² Rastorgujeva, J.

⁹³ Raidve, H. jt., lk 85.

sisutühi, mistõttu on Eesti Ametiühingute Keskliit teinud 2016. aastal TLS muudatusettepaneku, millega pakuti välja TLS § 95 lõike 3 muutmine selliselt, et põhjendamiskohustuse täitmata jätmine tooks kaasa ülesütleamise tühisuse.⁹⁴ Analüüsitud kohtupraktika kinnitab Eesti Ametiühingute Keskliidu väidet. Kohus on leidnud, et TLS § 95 lõike 3 mõttes võivad kahjuks olla menetluskulud⁹⁵. Viidatud muudatusettepanek selgitaks mõlema lepingupoole õigusi ja kohustusi ning annaks töötajale suurema kaitse.

TsÜS § 68 lõike 2 mõttes on tööandja poolt töölepingu erakorraline ülesütlemine ühepoolne tehing, mille käigus tööandja väljendab töötajale ühepoolset oma tahet tööleping üles öelda. TsÜS § 69 lõike 1 lause 1 esimene pool täpsustab, et tahteavalduse tegija peab tahteavalduse saajale suunatud tahteavaldust väljendama. Töölepingu ülesütlemine peab toimuma selgelt ja üheselt mõistetavalt. Tööandja peab ülesütlemisavalduses väljendama oma tahet tööleping üles öelda ja sellega töösuhte lõpetada, sealjuures peab tööandja tooma ülesütlemisavalduses välja ülesütlemise aluse ja täpse töölepingu lõppemise aja⁹⁶. Tahteavalduse tegemisel on oluline tahteavalduse tegija tahte võimalikult täpne sõnastamine, et kõikide osapoolte jaoks oleks üheselt mõistetav tahteavalduse sisu ning töösuhte lõpetamise soovi ei aetaks segamini hoiatamisega. Selleks, et vähendada võimalikke arusaamatusi tahteavalduse sisu osas tuleb tahteavalduse tegijal kasutada tahteavalduses läbivalt ühesuguseid mõisteid ning mõistete selgitamiseks viidata allikatele, millest pooled peaksid tahteavalduse tõlgendamisel lähtuma⁹⁷. Tahteavalduse tõlgendamine toimub mitmetasandiliselt ning selle käigus tuleb püüda tuvastada, kas tahteavalduse saaja teadis tahteavalduse tegija tegelikku tahet või kuidas pidi tahteavalduse saaja mõistma tahteavalduse tegija tahte sisu, arvestades sealjuures muid asjaolusid nagu näiteks tahteavalduse tegemise aega ja kohta, poolte käitumist enne ja pärast tahteavalduse tegemist ning tegevusvaldkonna tava ja poolte omavahelist tavapärast käitumist⁹⁸. Kui tahteavalduse saajalt ei saanud TsÜS § 75 lõike 1 mõttes eeldada tahteavalduse tegija tegelikku taheteadmist, siis on vaja tahteavalduse saajat kaitsta selle eest, et tahteavaldusele ei omistataks ootamatut sisu või tähendust. Selleks tuleb vaidluse korral tõlgendada tahteavaldust nõnda nagu seda oleks samadel asjaoludel teinud tahteavalduse saajaga sarnane mõistlik isik.⁹⁹ TsÜS § 75 lõike 1 kohaselt on tahteavalduse tõlgendamine vajalik, kui tahteavalduse tegija ja tahteavalduse saaja vaidlevad tahteavalduse õigusliku tagajärje üle. Ringkonnakohus on rõhutanud, et tööandjapoolne töölepingu ülesütlemisavaldus kui ühepoolne kindlale isikule suunatud tahteavaldus peab vastama TsÜS § 75

⁹⁴ Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. Mis võiks töölepingus muutuda? Äripäev, 10.08.2016. – <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/08/10/mis-voiks-toolepinguseaduses-muutuda> (21.04.2024).

⁹⁵ TMKo 2-21-12105, p 58; TlnRnKo 2-19-13333, p 38.

⁹⁶ RKTsKo 3-2-1-117-11, p 17.

⁹⁷ Varul, P. jt. (koost.)(viide 60), § 75/3.1.1.

⁹⁸ *Ibidem*, § 75/3.1.2.

⁹⁹ *Ibidem*, § 75/3.2.1.

tõlgendusreeglitele ning avaldusest peab nähtuma selge ja üheselt mõistetav tahteavaldus töölepingu ülesütlemiseks. Ebaselguse korral peab avaldust TsÜS § 75 lõike 1 kohaselt tõlgendama vastavalt tahteavalduse tegija ehk tööandja tahtele, kui töötaja kui tahteavalduse saaja tööandja tahtet teadis või pidi teadma. Kui töötaja ei teadnud tööandja tegelikku tahtet ega pidanudki seda teadma, tuleb tahteavaldust tõlgendada nii, nagu seda oleks samadel asjaoludel pidanud mõistma tööandjaga sarnanev mõistlik isik.¹⁰⁰

Mõistlikkuse põhimõte tuleneb VÕS §-st 7, kuid on laiendatav kogu tsiviilõigusele. Põhimõtte kohaselt peavad pooled alati käituma teineteise suhtes heas usus ja objektiivses mõttes mõistlikult. Põhimõtet kohaldatakse vaid siis, kui seadus seda ette näeb. Mõistlikkuse hindamisel tuleb arvestada mitte ainult poolte eesmärke, moraalinorme või eetilise käitumise standardeid, vaid ka pooltevahelisi tavasid ja praktikaid ning muid asjaolusid, mis võivad poolte käitumist mõjutada. Mõistliku isiku mõiste puhul eeldatakse, et isiku tegevus on eetiline, kuid samas jälgib tema enda parimaid majanduslikke huve.¹⁰¹

Analüüsitud kohtupraktika viitab, et tööandjad ei täida kohati korrektselt põhjendamiskohustust - jättes kohustuse sootuks täitmata¹⁰², tuginedes valele ülesütlemise alusele¹⁰³ või jättes osaliselt rikkumise asjaolud välja toomata¹⁰⁴. Autori hinnangul tuleks kaaluda TLS § 95 lõike 2 lause 1 sõnastuse täpsustamist, muutes TLS § 95 lõike 2 lause 1 sõnastust järgnevalt: „Tööandja peab ülesütlemisavalduses tooma välja käesoleva seaduse § 88 lõikes 1 nimetatud ülesütlemise aluse ning ülesütlemist põhjendama“.

1.5. Mõistliku aja järgimine

TLS § 88 lõike 4 kohaselt võib tööandja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui tööandja ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Sarnane põhimõte on ka VÕS § 196 lõikes 3, mille kohaselt võib ülesütlemiseks õigustatud isik lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai. Eelnimetatud sätte eesmärgiks on ajaliselt piirata lepingupoole ülesütlemise õiguse kasutamist ja tagada, et ülesütlemiseks õigustatud lepingupool teeb pärast asjaoludest teadasaamist võimalikult kiiresti otsuse lepingu edasisise jätkamise osas. TLS § 88 lõikes 4 sätestatud rikkudes tehtud ülesütlemisavaldus on TLS § 104 lõikest 1 tulenevalt tühine.

¹⁰⁰ TlnRnKo 2-21-1815, p 33.

¹⁰¹ Varul, P. jt (koost.). Võlaõigusseadus. I, Üldosa (§§ 1-207) : kommenteeritud väljaanne. Tallinn : Juura, 2016. E-väljaanne, § 15/4.1. – <https://volaoigusseadus-i.juuraveeb.ee/> (21.04.2024).

¹⁰² VMKo 2-22-5475, p 15; HMKo 2-20-14692, p 12; HMKo 2-21-7076, p 31; HMKo 2-20-14708, p 38; HMKo 2-20-8132, p 59.

¹⁰³ VMKo 2-20-14339, p 11, HMKo 2-20-17634, p 26.

¹⁰⁴ PMKo 2-20-10605, p 25.

Mõistliku tähtaja jooksul avalduse tegemise nõue tuleneb lepingupoolte vahel kehtivast mõistlikkuse ja hea usu põhimõttest. VÕS § 7 lõike 1 kohaselt loetakse võlasuhtes mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks. Mõistlikkuse sisu täpsustatamisel peab võtma arvesse võtta kõiki konkreetseid olulisi asjaolusid, suhte olemust ja eesmärki¹⁰⁵. Riigikohus on leidnud, et töölepingu erakorralise ülesütlemise mõistliku aja hindamine on kohtu poolt tehtav diskretsiooniotsus, milleni kohus jõuab kaaludes konkreetse juhtumi kõiki asjaolusid¹⁰⁶. Mõistlik aeg on määratlemata õigusmõiste, mistõttu peab tööandja iga töötajapoolse kohustuse rikkumise korral hindama, milline on kõiki asjaolusid arvestades mõistlik aeg rikkumisele reageerimiseks.

Maakohus on mitmes lahendis leidnud, et töölepingu ülesütlemisega seonduvate asjaolude väljaselgitamiseks kuluvaks mõistlikuks ajaks saab pidada kahte nädalat, kuna sellest ajast peaks piisama, et töötajapoolse rikkumise seotud asjaolud välja selgitada, koostada töötajale põhjendatud töölepingu ülesütlemisavaldus ning avaldus töötajale teatavaks teha¹⁰⁷. Maakohus on leidnud, et ülesütlemine ei ole toimunud mõistliku aja jooksul, kui töölepingu ülesütlemine toimus enam kui üks kuu peale ülesütlemise alusest teadasaamist¹⁰⁸, seitse nädalat pärast rikkumisest teada saamist¹⁰⁹ või kolm aastat pärast esmakordselt rikkumisest teadasaamist¹¹⁰. Samas on kohus leidnud, et olukorras, kus töötajale etteheidetav rikkumine oli jätkuv ja tööandjal ei olnud võimalik kindlat rikkumise aega kindlaks määrata ning tööandja püüdis jooksvalt välja selgitada töötaja rikkumise täiendavaid asjaolusid, võib töölepingu ülesütlemisavaldus olla tehtud mõistliku aja jooksul ka olukorras, kus esimesed võimalikud rikkumised jäävad ülesütlemisavalduse tegemisega võrreldes 4,5 kuu tagusesse aega¹¹¹. Eeltoodut on kinnitatud ka õiguskirjanduses, kus on toodud välja, et lepingu jätkuva rikkumise korral pikeneb eelduslikult vastavalt ka ülesütlemistähtaeg¹¹².

Kohtu hinnangul on tööandja käitumine vastuoluline ja töölepingu ülesütlemine vastuolus hea usu põhimõttega, kui tööandja saab ülesütlemise aluseks olevatest asjaoludest teada, kuid ei ütle töölepingut viivitamata või mõistliku aja jooksul üles¹¹³. Kohus on rõhutanud, et TLS § 88 lõike 4 eesmärk on välistada tööandja poolt ülesütlemise õiguse kuritarvitamine¹¹⁴.

¹⁰⁵ Varul, P. jt. (koost.)(viide 96), § 7/4.2.

¹⁰⁶ RKm 3-2-1-60-12, p 12.

¹⁰⁷ HMKo 2-19-17350, p 9; HMKo 2-20-8132, p 64.

¹⁰⁸ HMKo 2-19-17350, p 9.

¹⁰⁹ HMKo 2-21-3132, p 39.

¹¹⁰ PMKo 2-19-15663, p 9.5.

¹¹¹ VMKo 2-17-9268, p 17.

¹¹² Varul, P. jt. (koost.)(viide 96), § 196/6.

¹¹³ HMKo 2-19-17350, p 9.

¹¹⁴ *Ibidem*, p 9; RKTsKo 2-17-9268, p 17.

TLS § 88 lõige 4 annab töötajale õiguse eeldada, et juhul, kui kohustuse rikkumisele ei ole mõistliku aja jooksul järgnenud hoiatust ega töölepingu ülesütlemist, ei soovi tööandja töölepingut üles öelda ning töölepingu täitmine jätkub. Mõistliku aja hindamisel tuleb tagada, et kahjustatud poolele jääb objektiivselt piisav aeg lepingu rikkumisele reageerimiseks ja rikkumise toime pannud lepingupoolel on võimalik arvestada orienteeruva ajaga, mille jooksul võib kahjustatud lepingupool lepingu üles öelda¹¹⁵.

BGB § 626 lõike 2 lausete 1 ja 2 kohaselt võib tööandja töötajaga sõlmitud töölepingu mõjuval põhjusel etteteatamistähtaega järgimata üles öelda vaid kahe nädala jooksul, sealjuures hakkab periood kulgema ajahetkest, mil tööandja sai ülesütlemise aluseks olevast asjaolust teada. Kui tööandja annab töötajale võimaluse rikkumist selgitada, siis peab selgituste andmine toimuma esimesel võimalusel, kuid mitte hiljem kui rikkumisest teadasaamisest ühe nädala jooksul. Tööandja peab töötajalt selgitused võtma, kui tööandja tugineb töölepingu ülesütlemisel töötajapoolsele olulisele lepingurikkumisele. Juhul, kui tööandja juures tegutseb töötajate esindusorgan (*Betriebsrat*) ja töötaja kuulub esindusorganisse, peab kahe nädalase perioodi sisse mahtuma ka esindusorganilt (*Betriebsrat*) ülesütlemise osas seisukoha võtmine.¹¹⁶

Autori arvates peaks TLS § 88 lõiget 4 täiendama lausega 2, mis võiks olla sõnastusega: „Eeldatakse, et ülesütlemisõigust võib teostada kahe nädala jooksul ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada saamisest.“ Eeltoodu jätaks tööandjale võimaluse selgitada välja töötaja rikkumise asjaolud, kuid seaks tööandja ülesütlemisõigusele kindla ajalise piirangu ja kohustaks tööandjat mõistliku aja jooksul rikkumisele reageerima. Vastasel juhul on mõistlik aeg tööandja sisustada, mis võib suurendada vaidluse tekkimise tõenäosust ja panna töötaja töösuhte jätkumise osas pikemaks ajaks ebakindlasse olukorda.

1.6. Etteteatamistähtaja järgimine

TLS § 87 kohaselt võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes TLS-is ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides TLS-is ettenähtud etteteatamistähtaegu.

Niisamuti on TLS § 97 lõikes 1 sätestatud, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt TLS § 88 lõikes 1 nimetatud alusel üles öelda, kui tööandja järgib TLS § 97 lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu.

TLS § 97 lõike 2 kohaselt sõltuvad etteteatamistähtajad töösuhte kestusest ja on:

- alla ühe aasta kestnud töösuhte puhul 15 kalendripäeva;
- üks kuni viis aastat kestnud töösuhte puhul 30 kalendripäeva;

¹¹⁵ Varul, P. jt. (koost.)(viide 96), § 118/4.3.

¹¹⁶ Kirchner, J. jt. (koost.), lk 189.

- viis kuni kümme aastat kestnud töösuhte puhul 60 kalendripäeva;
- enam kui kümme aastat kestnud töösuhte puhul 90 kalendripäeva.

Etteteatamistähtaja arvutamisel tuleb lähtuda töösuhte kestusest ülesütlemisavalduse tegemise kuupäeva seisuga. Vastavalt TsÜS § 135 lõikele 1 hakkab etteteatamistähtaeg kulgema ülesütlemisavalduse töötajale teatavakstegemisele järgnevast kalendripäevast.

TLS § 97 lõige 3 kohaselt võib tööandja töölepingu TLS § 88 lõikes 1 nimetatud alusel üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

Riigikohus on leidnud, et etteteatamistähtaja järgimine või järgimata jätmine on tööandja kaalutusotsus¹¹⁷. Tööandja peab otsust igakordselt kaaluma ning hindama, kas etteteatamistähtaja järgimata jätmiseks esineb selline mõjuv põhjus, mis on kõiki tähtsust omavaid asjaolusid ja mõlema osapoolte huve kõrvutades niivõrd palju kaalukam ja suuremat mõju omav, et tööandjalt ei saa heausu ja mõistlikkuse põhimõttest lähtuvalt eeldada töölepingu jätkamist kuni etteteatamistähtaja lõpuni¹¹⁸. Kohtupraktikas on leitud, et etteteatamistähtaja järgimata jätmine on õigustatud olukorras, kus töötaja on rikkunud tootmisjuhisteiga tutvumata jätmise tõttu töökohustusi, tootnud seetõttu praaktooteid ja tekitanud seeläbi tööandjale kahju ning jätnud tööandja juhtunust õigeaegselt teavitamata.¹¹⁹ Samuti ei ole etteteatamistähtaja järgimist eeldatud juhul, kui töötaja ei saa töötervishoiuarsti otsuse alusel enam tööülesannete täitmist jätkata¹²⁰, töötaja keeldub põhjendamatult töö tegemisest¹²¹, töötaja ei saa iseseisvalt tööülesannete täitmisega hakkama¹²², töötaja teeb tööandja nimel alusetuid ülekandeid ja varjab oma tegevust¹²³, töötaja puudub mõjuva põhjuseta töölt¹²⁴ või kui töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks on mitu eraldiseisvat töötajast tingitud episoodi¹²⁵.

Tööandjate seas võib täheldada ka praktikat, kus etteteatamistähtaja järgimata jätmise põhjendamise asemel makstakse töötajale ülesütlemisel koheselt hüvitist etteteatamistähtaja järgimata jätmise eest¹²⁶. Autori hinnangul vähendab hüvitise maksmine küll töötajale etteteatamistähtaja järgimata jätmisega tekitatud negatiivset mõju, kuid viitab samas sellele, et tööandja jaoks on lihtsam maksta hüvitist, kui põhjendada etteteatamistähtaja järgimata jätmist. Eeltoodu võib viidata sellele, et

¹¹⁷ RKTsKo 3-2-1-172-14, p 12.

¹¹⁸ Käärats, E. jt (koost), lk 202, p 3.

¹¹⁹ HMKo 2-19-8438, p 25.

¹²⁰ HMKo 2-20-3483, p 31.

¹²¹ PMKo 2-20-18201, p 10.

¹²² PMKo 2-21-3076, p 10.

¹²³ TlnRnKo 2-18-8989, p 18.

¹²⁴ HMKo 2-19-9785, p 24.

¹²⁵ HMKo 2-21-6137, p 20; TlnRnKo 2-21-5641, 66.

¹²⁶ PMKo 2-20-17819, lk 7; TMKo 2-22-9410, p 7.

etteteatamistähtaja järgimata jätmise põhjendamisele seatud nõuded ei ole tööandjate jaoks üheselt mõistetavad. TLS § 97 lõikes 2 nimetatud etteteatamistähtaja põhjusega järgimata jätmisel või vaidluse korral on ülesütlemisavaldus TLS § 104 lõike 1 alusel tühine. Kui tööandja ei suuda töötaja rikkumise raskusastet piisaval määral siduda etteteatamistähtaja järgimata jätmisega, siis on tööandjal pigem mõistlik eelistada etteteatamistähtaja järgimist või töötajale ülesütlemisel koheselt hüvitise maksmist.

Saksamaa õiguse kohaselt on tööandja töölepingu ülesütlemisel kohustatud järgima BGB §-s 622 loetletud etteteatamistähtaegasid. Lepingupoole võivad töölepingus leppida kokku ka töötaja jaoks soodsamates etteteatamistähtajas ning sellisel juhul on tööandja kohustatud seaduses sätestatud tähtaja asemel lähtuma töölepingus kokkulepitud tähtajast.¹²⁷ BGB § 622 lõike 2 kohaselt sõltub ülesütlemisel etteteatamistähtaeg töösuhte kestvusest ülesütlemise hetke seisuga. Alla kaks aastat kestnud töösuhte puhul on etteteatamistähtajaks neli nädalat ehk 28 päeva, jõustudes kalendrikuu 15. kuupäeval või kalendrikuu lõpus. Üle kaheaastase töösuhte puhul on etteteatamistähtajaks üks kuu, üle viieaastase töösuhte puhul kaks kuud, üle kaheksaastase töösuhte puhul kolm kuud, üle kümneaastase töösuhte puhul neli kuud, üle 12-aastase töösuhte puhul viis kuud, üle 15-aastase töösuhte puhul kuus kuud ja enam kui 20-aastase töösuhte puhul seitse kuud. Poole võivad BGB § 622 lõike 4 alusel töölepingus etteteatamistähtaegasid pikendada. Tavapäraselt kasutatakse pikendatud etteteatamistähtaega eriti oluliste töötajate puhul, kellel on tööandja seisukohast oluline oskusteave.¹²⁸

Ka Saksamaa õiguskirjanduses on leitud, et ülesütlemisavaldus peab lisaks põhjendusele sisaldama ka ülesütlemise alust ja töölepingu lõppemise kuupäeva. Juhul, kui avaldusse märgitud kuupäev ei ole kooskõlas etteteatamistähtajaga, ei ole ülesütlemine tühine, vaid tööleping loetakse üles öelduks alates kuupäevast, mil ülesütlemine oli etteteatamistähtaega järgides lubatud.¹²⁹ Nagu Eesti õiguses lõpetab ka Saksamaa õiguses töölepingu ülesütlemine töölepingulise suhte etteteatamistähtaja saabumisel. Töölepingu erakorraline ülesütlemisel lõppeb töösuhte ülesütlemisega samaaegselt ilma etteteatamistähtaja järgimise kohustuseta, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.¹³⁰ Vaidluse korral hindab kohus, kas asjaolud annavad objektiivselt tööandjale õiguse töölepingu ülesütlemiseks, kõrvutades seejärel mõlema lepingupoole huve etteteatamistähtaja järgimiseks või järgimata jätmiseks.

¹²⁷ Kirchner, J. jt. (koost.), lk 172.

¹²⁸ *Ibidem*, lk 172.

¹²⁹ Lingemann, S. jt., lk 37.

¹³⁰ *Ibidem*, lk 46.

Saksamaa õiguskirjanduse kohaselt arvutatakse etteteatamistähtaega avalduse kättetoimetamisele järgnevast kalendripäevast, mis tähendab, et etteteatamistähtaja arvutamisel tuleb hinnata, millal suudab tööandja töötajale ülesütlemissavalduse kättetoimetada. Olukorras, kus tööandja soovib lõpetada töötajaga töösuhte järgneva kalendrikuu lõpuga, peab tööandja ülesütlemissavalduse töötajale kättetoimetama hiljemalt jooksva kalendrikuu viimasel kalendripäeval.¹³¹

1.7. Vaba aja andmise kohustus

TLS § 99 kohaselt, kui tööandja ütleb töölepingu üles, peab tööandja andma töötajale ülesütlemise etteteatamistähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks. Sätte eesmärgiks on leevendada töötajale töölepingu ülesütlemisest ja töösuhte lõppemisest tuleneva negatiivse tagajärje suurenemisest, võimaldades töötajal leida võimalikult kiiresti uus töökoht, tagades seeläbi töötajale sissetuleku teenimise võimaluse säilimine. TLS § 99 kohaldub vaid juhul, kui tööandja ütleb töötajaga töölepingu üles etteteatamistähtaega järgides.¹³²

Uue töö otsimiseks vaba aja andmist võib pidada TLS § 38 mõttes tööandja kohustuseks anda töötaja isikust tuleneval põhjusel töötajale vaba aega, kuna töötajal on töötamine takistatud seoses uue töö otsimisega (ennekõike töövestlusel käimisega), ning maksta töötajale töötasu, kuigi töötaja ei täida samaaegselt TLS § 15 lõike 2 punkti 1 mõttes omapoolset töö tegemise kohustust. TLS § 38 kohaselt peab tööandja maksma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel. TLS § 42 lausete 1 ja 3 kohaselt peab tööandja andma töötajale vaba aega vastavalt TLS 3. jaos töö- ja puhkeaja kohta ettenähtud tingimustel ja korras ning vaba aja andmisel tuleb mõistlikult arvestada tööandja ja töötaja huve. TLS § 42 lause 2 kohaselt on töötajal õigus nõuda vaba aega TLS §-s 38 ettenähtud tingimustel.

Õiguskirjanduses on leitud, et TLS § 38 kohaldamine on õigustatud, kui töötajalt ei saa eeldada tööd takistava asjaoluga tegelemist töövälisel ajal¹³³. Tööandja ei saa uut tööd otsivalt töötajalt üldjuhul mõistlikult eeldada töövestlustel käimist töövälisel ajal, kuna valdavalt viiakse vestluseid läbi tavapärasel tööajal. Tööandja poolt töötajale töövestlustel käimiseks mõistlikul määral vaba aja andmata jätmine võimendab töötajale senise töösuhte erakorralisest lõppemisest tulenevat negatiivset tagajärge, pärssides töötaja võimalust leida uus töökoht ja jätkata sissetuleku teenimist.

Vaieldav on, kas, kuidas ja millises ulatuses peab töötaja tööandjale tõendama, et töötaja kasutab tööandja poolt TLS § 99 mõttes antavat vaba aega uue töö otsimiseks. Autori hinnangul on tööandjal

¹³¹ Lingemann, S. jt., lk 39.

¹³² TrtRnKo 2-10-51825, p 17.

¹³³ Käärats, E. jt (koost), lk 115, p 6.

võimalik nõuda töötajalt vaba aja andmist puudutavate asjaolude avaldamist TLS § 15 lõike 1 punkti 8 alusel, mille kohaselt peab töötaja teavitama tööandja soovil tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Arusaadavalt ei pruugi töötaja aga soovida tööandjale, kes on temaga töölepingu erakorraliselt üles öelnud, avaldada andmeid oma võimaliku uue töökoha kohta. Olenevalt töölepingu ülesütlemise alusest, võib uue töö otsimisega seotud andmete avaldamisega kaasneda risk, et tööandja võib püüda töötaja võimaliku uue töölepingu sõlmimist nurjata, avaldades võimalikule uuele tööandjale töötaja töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Kuna tööandjale tuleneb aga TLS § 38 keskmise töötasu maksmise kohustus, siis peab tööandjal olema võimalik kontrollida, kas töötaja kasutab TLS § 99 alusel antavat vaba aega uue töö otsimiseks.

Seadusandja ei ole defineerinud, mida saab pidada mõistlikus ulatuses vaba aja andmiseks, mida töötaja võib tööandjalt eeldada, mistõttu peab tööandja mõistlikku aega igakordselt hindama vastavalt konkreetse olukorra asjaoludele ja tegema asjaolude põhjal kaalutusotsuse. Kuna töötajal võib olla töövestlus nii teises linnas kui ka mitu töövestlust ühel tööpäeval, siis on õiguskirjanduses leitud, et mõistlikuks ajaks võib pidada nii paaritunnilist kui ka terve tööpäeva töölt eemal viibimist¹³⁴.

Vaba aja andmise kohustuse rikkumine ei mõjuta töölepingu ülesütlemise kehtivust, kuid kohustuse põhjendamatu täitmata jätmine iseloomustab tööandjat ja seab töölepingu ülesütlemise vaidlustamisel kahtluse alla, kas tööandja käitus töötaja suhtes vastavalt pooltevahel kehtivale hea usu põhimõttele.

TLS § 99 alusel vaba aja andmine või andmata jätmine koos asjakohaste põhjendustega tuleks tööandja poolt fikseerida kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, et vältida võimaliku vaidluse korral tõendamiskohustusega tekkida võivaid probleeme. Õiguskirjanduses on soovitatud tööandjal ülesütlemisavalduses tuua välja, millises ulatuses peab tööandja mõistlikuks töötajale uue töö otsimiseks vaba aega anda¹³⁵.

Sarnaselt TLS §-s 99 sätestatud vaba aja andmise kohustusega, näeb ka BGB § 629 ette, et tööandja peab andma töötajale ülesütlemise etteteatamistähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks. BGB § 630 alusel on tööandja kohustatud ka töötaja soovil väljastama töötajale senise töösuhte, selle kestuse ning töötaja töötulemuste ja käitumise osas kirjaliku sertifikaadi.

¹³⁴ *Ibidem*, lk 189.

¹³⁵ Raidve, H. jt., lk 91.

2. TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE MATERIAALSED ALUSED

2.1. Töötajast tulenev mõjuv põhjus

Seadusandja poolt TLS § 88 lõikes 1 ette nähtud loetelu on avatud ja näitlikustav, tuues välja peamised töötaja isikust ja käitumisest tuleneda võivad põhjused, mis võivad seadusandja hinnangul olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks. See annab tööandjale võimaluse laiendada seaduses nimetatud mõjuvate põhjuste ringi, kohaldades seadust vastavalt tegelikele ülesütlemise asjaoludele. Ülesütlemise asjaolud võivad anda tööandjale aluse tööleping üles öelda mitmel alusel, mistõttu peab tööandja tooma ülesütlemisel välja kõik asjakohased ülesütlemise põhjused. Mõjuv põhjus on siiski piiratud vaid töötaja isiku või käitumisega.

Töölepingu ülesütlemise alus on oluline, kuna töösuhte lõppemisel võib töötajal olla sõltuvalt töölepingu ülesütlemise alusest õigus Töötukassa poolt makstavale hüvitisele. Töötuskindlustuse seaduse¹³⁶ (edaspidi TKindIS) § 5 kohaselt võib Töötukassa töötajale maksta muu hulgas töötuskindlustushüvitist, mille väljamaksmine sõltub töölepingu ülesütlemise alusest. TKindIS § 6 lõike 2 punkti 2 kohaselt ei ole töötuskindlustushüvitisele õigust kindlustatul, kelle viimane töösuhe lõppes TLS § 88 lõike 1 punktides 3–8 nimetatud põhjusel. Töötukassa lähtub töötamise registrisse kantud andmetest, mille sisestamine on maksukorralduse seaduse¹³⁷ (edaspidi MKS) § 25² lõike 1 kohaselt tööandja kui tööd võimaldava isiku pädevuses ning mille õigsuse eest vastutab MKS § 25¹ lõike 6 alusel kande tegija. MKS § 25² lõike 4 kohaselt on tööandja kohustatud töötamise lõpetamise kande tegema töötamise lõpetamise päevast kümne päeva jooksul. MKS § 25⁸ lõike 1 kohaselt, kui tööandja jätab töösuhte lõpetamise registreerimata, võib maksuhaldur määrata registreerimiseks täiendava tähtaja ja teha tööandjale hoiatuse registreerimiskohustuse täitmisele sundimiseks sunniraha määramise kohta. Eeltoodust tulenevalt on töötuskindlustushüvitist õigustatud saama kindlustatud isik, kelle tööleping on öeldud üles TLS § 88 lõike 1 punktide 1 ja 2 alusel, kuid töötuskindlustushüvitist laieneb ka TLS § 88 lõike 1 üldklausli alusel ülesütlemisele. TLS § 88 lõike 1 punktide 3 kuni 8 välistamisega on seadusandja piiranud töötuskindlustushüvitise saamise õigust ja välistanud selle, et hüvitist on õigustatud saama isik, kes on töölepingu ülesütlemise aluseks oleva mõjuva põhjuse põhjutanud oma tegevusega. TLS § 88 lõige 1 kui üldklausel hõlmab nii töötaja isikust kui ka käitumisest tulenevat mõjuvat põhjust. Autori hinnangul ei pruugi töötuskindlustushüvitise maksmine olla õigustatud, kui isiku tööleping on üles öeldud TLS § 88 lõike 1 üldklausli alusel. Eeltoodust tulenevalt tuleks töötuskindlustushüvitise seadust muuta, täiendades TKindIS § 6 lõige 2 punkti 2, lisades järgnevas sõnastuses lause 2: „Eelduslikult ei ole töötuskindlustushüvitisele õigust ka kindlustatul, kelle viimane töösuhe lõppes töölepingu seaduse §

¹³⁶ Töötuskindlustuse seadus. – RT I, 06.07.2023, 111.

¹³⁷ Maksukorralduse seadus. – RT I, 21.11.2023, 12.

88 lõikes 1 nimetatud põhjusel.“ Sellega jäetakse Eesti Töötukassale õigus töösuhte ülesütleamise aluse tõendamisel lähtuda ülesütleamise tegelikust sisust, kogudes või võimaldades paluda esitada ülesütleamise sisu kohta täiendavaid tõendeid¹³⁸. Muudatus tagaks isikute võrdse kohtlemise ja välistaks selle, et töötuskindlustushüvitist makstakse isikule, kes ei ole selleks õigustatud.

Tööandja saab lähtuda TLS § 88 lõikest 1 kui üldklauslist, kui töötaja isikust või tegevusest tulenev mõjuv põhjus ei ole hõlmatud TLS § 88 lõike 1 loetelus toodud alustega. Mõjuv põhjus peaks vastama VÕS § 116 lõike 2 punktides 2-4 nimetatud olulise lepingurikkumise eeldustele. VÕS § 116 lõikes 2 kohaselt on tegemist olulise lepingurikkumisega eelkõige, kui:

- rikuti kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu;
- kohustust rikuti tahtlikult või raske hooletuse tõttu;
- kohustuse rikkumine annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi.

Maakohus on leidnud, et töölepingu ülesõtlemine võib toimuda TLS § 88 lõike 1 alusel, kui tervisekontrolli otsus ei võimalda töötajal enam senisel töökohal töötamist jätkata. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse¹³⁹ (edaspidi TTOS) § 13¹ lõike 3 punkti 3 kohaselt teeb töötervishoiuarst töötervishoiuteenuse osutamisel töötajale tervisekontrolli, võttes aluseks töökeskkonna riskianalüüsi. Töötervishoiuarst vormistab töötaja tervisekontrolli põhjal töötajale töökeskkonna ja töökorralduse sobivuse kohta otsuse¹⁴⁰, mis muu hulgas väljastatakse tööandjale ning mis võib sisust tulenevalt olla TLS § 88 lõike 1 mõttes töölepingu erakorralise ülesütleamise aluseks. Maakohtu hinnangul peab tervisekontrolli otsusest selgelt nähtuma, et otsuse tegija on võtnud arvesse kõiki töötaja töö eripärasid (näiteks ametikohale kehtestatud eritervisenõudeid, öötöö, summeeritud tööaeg)¹⁴¹.

Ringkonnakohus on pidanud õigustatuks TLS § 88 lõike 1 alusel töölepingu ülesütlemist ka juhul, kui töötaja on teise isiku suhtes kasutanud verbaalset ja füüsilist vägivalda, sealjuures ei ole töölepingu lõpetamise aspektist oluline, kas füüsilise vägivallaga kaasnesid kehavigastused¹⁴². Samas on Ringkonnakohus teises sarnases lahendis nentunud, et pelgalt teise isiku verbaalne ja füüsiline ähvardamine ei anna alust töölepingu ülesütleamiseks. Nimetatud lahendis leidis kohus, et ülesütleamiseks peab olema tuvastatud töötaja soov tekitada teisele isikule füüsilist kahju ja valu.¹⁴³

¹³⁸ TlnHKo 3-22-334, p 4.3.3.

¹³⁹ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 30.06.2023, 87.

¹⁴⁰ Töötervishoiuteenuse osutamise kord. – RT I, 17.12.2022, 26.

¹⁴¹ HMKo 2-20-3483, p 15.2.

¹⁴² TlnRnKo 2-18-10961, p 14, 29.

¹⁴³ TrtRnKo 2-20-14572, p 10.

Autor on seisukohal, et on TLS § 88 lõike 1 puuduseks on asjaolu, et näitlikus loetelus ei ole tööandjale ettenähtud ülesütleamise alust olukorras, kus töösuhte kestel võetakse töötajalt ära töötajale väljastatud loa või muu dokumendiga antud õigus või kvalifikatsioon, mis oli töölepingu sõlmimise eelduseks, või töösuhte kestel keelatakse töötajal senisel töökohal edasine töötamine. TLS § 88 lõike 1 üldklauslile tuginedes peab tööandja ise sisustama töötajast tuleneva mõjuva põhjuse, mis on tunduvalt keerulisem kui TLS § 88 lõike 1 näidisloetlus toodud rikkumisele tuginemine. TLS § 88 lõike 1 punktis 2 on küll sätestatud ülesütleamise õigus olukorraks, kus töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, kuid autori hinnangul ei saa eelkirjedatud juhtudel nimetatud sättele tugineda, sest alus eeldab, et enne ülesütlemist ei ole töötaja suutnud täita tööülesandeid pika aja jooksul.

Teatud töökohtade puhul on kutsestandardist tulenevalt töötamise eelduseks kutse olemasolu. Eesti on käesoleval hetkel 541 kutsestandardit 91 kutsealal ning 105 kutse andjat ja 24 koolilõpu kutset andvat õppeasutust¹⁴⁴. Kutsestandardi alusel väljastatud kutsetunnistuse olemasolu võib olla töökohustuste täitmise eelduseks ning kutsetunnistuse kehtetuks tunnistamine võib tuua kaasa olukorra, kus tööandjal ei ole töösuhte jätkamiseks huvi ning tööandjalt ei saa mõistlikult nõuda töölepingu jätkamist.

Töötajal võib olla töö tegemine takistatud ka juhul, kui töötajal töö tegemise eelduseks on mingisuguse kategooria mootorsõiduki juhtimisõiguse olemasolu, kuid see peatatakse, võetakse töösuhte kestel ära või tunnistatakse kehtetuks. Liiklusseaduse¹⁴⁵ (edaspidi LS) § 125 lõike 1 kohaselt on juhtimisõiguse äravõtmine liiklusseaduse või selle alusel antud õigusakti nõuete rikkumisega seotud süüteo eest kohtu poolt mõistetud või kohtuvälise menetleja poolt määratud põhi- või lisakaristus, mille sisuks on keeld juhtida sõidukit. LS § 126 lõike 1 lause 1 kohaselt tunnistatakse mootorsõiduki juhtimisõigus kehtetuks, kui isik on juhtimisõiguse saanud pettuse teel või kui talle on juhiluba välja antud võltsitud või valeandmeid sisaldava dokumendi alusel. LS 90 lõike 1 punkti 1 kohaselt on mootorsõiduki juhtimine ilma juhtimisõiguseta keelatud. LS § 90 lõige 2 kohaselt ei tohi mootorsõiduki omanik lubada mootorsõidukit juhtima isikut või anda juhtimist üle isikule, kellel puudub vastava kategooria mootorsõiduki juhtimisõigus või kes on joobeseisundis, alkoholi piirmäära ületavas seisundis või liiklusohutlikus terviseseisundis. Kui tööandja lubab töötajal juhtida mootorsõidukit, kellel on mootorsõiduki juhtimisõigus ära võetud või kehtetuks tunnistatud, riskib tööandja LS § 202 lõikes 3 nimetatud rahatrahviga. Ka lennundusseaduse¹⁴⁶ § 60¹⁹ (edaspidi LennS) kohaselt võib õhusõiduki omanikku, valdajat, tehnoseisundi või käitamise eest vastutavat isikut

¹⁴⁴ Sihasutus Kutsekoda. – <https://www.kutseregister.ee/> (21.04.2024).

¹⁴⁵ Liiklusseadus. – RT I, 22.12.2023, 4.

¹⁴⁶ Lennundusseadus¹. – RT I, 20.03.2024, 2.

(tööandjat) karistada õhusõiduki juhtimise õigusega isiku õhusõidukit juhtima lubamise eest rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.

Töötajal ei pruugi olla võimalik tööülesannete täitmist jätkata ka näiteks taustakontrolli mitteläbimise tõttu. LennS § 46⁹ lõike 1 kohaselt teostab Kaitsepolitsei amet isiku taustakontrolli hindamiseks isiku sobilikkust lennuvälja või kopteriväljaku julgestuspiirangualale saatjata pääsemiseks, õhusõiduki meeskonnaliikme sertifikaadi või tunnistuse või julgestusinstruktori sertifikaadi saamiseks ja lennundusjulgestusalaste ülesannete täitmiseks. LennS § 46⁹ lõike 3 punktist 2 tulenevalt võib taustakontrolli tulemus olla aluseks kontrollitava isiku tööle võtmisest keeldumiseks või töösuhte lõpetamiseks.

Samuti võib olla töötajal tööülesannete edasine täitmine keelatud töötajale töösuhte kestel mõistetud karistuse tõttu, mis keelab töötajal senisel töökohal töötamist jätkata. LasteKS § 20 lõike 3 lause 2 kohaselt on lapsega töötamist võimaldav isik kohustatud kontrollima lapsega töötava isiku vastavust LasteKS § 20 lõigetele 1–2 vähemalt kord 12 kuu jooksul. Riigikohus on rõhutanud, et juhul, kui töötajat on LasteKS § 20 lõigetes 1 ja 2 nimetatud alusel mõistetud karistus, siis on tööandja kohustatud töösuhte töötajaga lõpetama¹⁴⁷. Kontrolli kohustus lasub nii lasteasutustel kui ka tööandjatel, kelle töötajad puutuvad ametijuhendi või töö iseloomu tõttu lastega otse ja vahetult kokku. Nõue ei laiene tööandjatele, kelle töötajad teenindavad tööülesannete täitmisel muu hulgas ka lapsi¹⁴⁸. Tööandjal puudub LasteKS § 20 lõigetes 1 või 2 nimetatud piirangute osas diskretsiooniõigus. KarS § 179¹ lõiked 1 ja 2 sätestavad, et lapsega töötava isikuna tööle võtmise või muul viisil lastega tegutsemise võimaldamise eest karistatakse füüsilist isikut rahatrahviga kuni 300 trahviühikut ning juriidilist isikut rahatrahviga kuni 32 000 eurot.

Senisel töökohal edasi töötamise keeld või töötajalt töösuhte säilimiseks vajaliku õiguse äravõtmine on autori hinnangul niivõrd absoluutse mõjuga, et tööandjalt ei saa mõistlikult eeldada töösuhte edasist jätkamist. Autori arvates ei ole sellisel juhul põhjendatud eeldada, et tööandja hoiatab töötajat enne ülesütlemist või järgib etteteatamistähtaega, kuna keeld või õiguse puudumine on absoluutne, mistõttu ei ole etteteatamistähtajal ega hoiatamisel eesmärki. Autor siiski mõonab, et ülesütlemine peaks toimuma vaid juhul, kui tööandjal ei ole töötajale pakkuda teist tööd.

¹⁴⁷ RKPJKo 5-22-6, p 34.

¹⁴⁸ Tõnisson, H. Seletuskiri lastekaitseeaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium, 2014, lk 45. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Lapse_õigused_ja_headolu/seletuskiri.pdf (21.04.2024).

Töötaja poolt tööülesannete täitmine võib olla takistatud ka näiteks töötajale mõistetud vangistuse tõttu¹⁴⁹. Karistusseadustiku¹⁵⁰ (edaspidi Kars) § 48 kohaselt võib kohus mõista väärteo eest isikule aresti kuni kolmkümmend päeva ja alaealisena väärteo toimepannud isikule kuni kümme päeva. KarS 45 lõike 1 kohaselt võib kohus kuriteo eest mõista isikule kolmekümnepäevase kuni kahekümneaastase või eluaegse vangistuse. Töökohustuste täitmata jätmise vangistuses viibimise tõttu võiks TLS § 88 lõike 1 punkti 3 mõttes liigituda töökohustuse rikkumiseks, kuid nimetatud alus eeldab töötaja eelnevat hoiatamist. Aresti või vangistuse kestvus ei ole aga töötaja poolt selliselt mõjutatav asjaolu, et töötajal oleks võimalik töökohustuste täitmisega jätkata ning edaspidi vältida töökohustuste rikkumist. Töötajale mõistetud vangistuse puhul peaks tööandja enne ülesülemist hindama kuivõrd pikalt on töötajal töö tegemine takistatud. Autori arvates võiks ülesütlemise õigus tekkida TLS § 88 lõike 1 punktis 1 sätestatud pikajalisuse mõiste näitel vähemalt juhul, kui töötajale on mõistetud vangistus, mis kestab enam kui neli kuud.

Eeltoodust tulenevalt tuleks autori hinnangul kaaluda TLS § 88 lõike 1 näidisloetelu täiendamist, andes tööandjale sõnaselge võimaluse tööleping üles öelda juhul, kui töötaja ei saa tööülesannete täitmist jätkata seoses töötajale mõistetud pikaajalise vangistusega või töötaja isikut puudutava pikaajalise keeluga. Samuti tuleks TLS § 88 lõike 1 näidisloetelu täiendamist kaaluda, andes tööandjale alus töölepingu üles ütlemiseks, kui töötaja ei saa tööülesannete täitmist jätkata töölepingu sõlmimise eelduseks olnud töötajale väljastatud loa peatamise, kehtetuks tunnistamise või tühistamise tõttu või töötajalt alaliselt kutsekvalifikatsiooni äravõtmise tõttu.

Saksamaa tööõiguses reguleerib töölepingute ülesütlemist BGB ja KSchG. Saksamaa tööõiguses on tööandjal õigus töötajaga sõlmitud tööleping öelda vaid õigustatud alusel, sealjuures eristab Saksamaa õigus ülesütlemist sotsiaalsel põhjustel ja etteteatamistähtaega järgides (KSchG § 1) ning erakorralist ülesütlemist (BGB § 626), mis kätkeb endas mõjuva põhjuse olemasolu, millest tulenevalt ei ole võimalik etteteatamistähtaega järgida.

KSchG § 1 lõike 1 kohaselt on ülesütlemine tühine, kui ülesütlemine on sotsiaalselt õigustamata. KSchG § 1 lõige 2 täpsustab, et ülesütlemine on sotsiaalsed õigustamata, kui ülesütlemise aluseks ei ole seotud töötaja isikuga või töötaja tegevusega või erakorralise ettevõtte tegevuse ümberkorraldamisega, mistõttu ei ole töösuhte jätkumine võimalik.

Saksamaa õiguskirjanduses on leitud, et töölepingu ülesütlemise esmaseks ja peamiseks õigustatud aluseks on töötaja poolt töölepingulise kohustuse rikkumine. Nimetatud alus hõlmab olukordi, kus töötaja ei täida oma tööülesandeid, käitub sobimatult või puudub töölt ilma põhjuseta. Sellisel juhul

¹⁴⁹ Raidve, H. jt., lk 40.

¹⁵⁰ Karistusseadustik. – RT I, 22.03.2024, 2.

peab tööandja olema enamasti töötajat enne töölepingu ülesütlemist vähemalt ühel korral hoiatanud (*Abmahnung*) sarnase rikkumise eest.¹⁵¹ Teiseks õigustatud aluseks on töötaja suutmatus täita töökohustusi töötaja isikust tuleneval põhjusel ehk töötaja ei ole võimeline täitma oma tööülesandeid seoses pikaajalise haiguse, sagedase lühiajalise haiguse, sõltuvuse või näiteks tööloa kaotamise tõttu. Sellele alusele tuginemiseks peavad olema täidetud kolm eeldust: ülesütlemise hetkel on teada, et töötaja tervises seisund ei parane või olukord ei muutu (haigus on krooniline) ning töötaja on töölt eemalviibinud pikka aega¹⁵²; töötaja eemalviibimise tõttu on häiritud tööandja ettevõtlustegevus (näiteks tööandjal on keeruline leida töötajale asendajat, teiste töötajate töökoormus kasvab, töö korraldamine on raskendatud, vähenenud on tootmismahd, tööandja on kaotanud kliente)¹⁵³; lepingupoolte huvide kaalumisel ületavad tööandja huvid töötaja huvisid¹⁵⁴. Kolmandaks ülesütlemise aluseks on tööandja erakorralised ettevõtlustegevust puudutavate otsused ehk olukorrad, kus töötaja töökoht kaotatakse ettevõtte töökorralduse efektiivsemaks muutmiseks, ettevõtte ühinemise, jagunemise, ümberkujundamise või muu majandusliku põhjuse tõttu. Nimetatud alus sarnaneb TLS §-s 89 sätestatud töölepingu erakorralise ülesütlemise alustega, mis tulenevad tööandja majanduslikest põhjustest.

KSchG kehtib üldjuhul tööandjatele, kelle juures töötab enam kui kümne töötajat (KSchG § 23 lõige 1 lause 3). KSchG-st tulenev kaitse ei laiene töötajatele, kelle töösuhe on kestnud alla kuue kuu (KSchG § 1 lõige 1). Piirang tööandja töötaja arvule on seotud väikeettevõtjate kaitse ja nendele loodud erandiga, kuna ülesütlemist puudutavad vaidlused võivad olla kulukad¹⁵⁵. Nõue, et töösuhe peab olema kestnud enam kui kuus kuud tuleneb BGB § 622 lõige 3 sätestatud katseajast, mille maksimaalne kestus võib olla kuus kuud. Sellisel juhul võib tööandja töölepingu üles öelda, teatades töötajale ülesütlemisest ette kaks nädalat. Tööandja, kellel ei ole enam kui kümnet töötajat, võib üldjuhul töötajaga sõlmitud töölepingu üles öelda ilma seaduses sätestatud õigustatud aluseta. Samuti ei eeldata õigustatud aluse olemasolu töölepingu ülesütlemisel alla kuue kuu kehtinud töösuhte puhul. Samas peab ülesütlemine olema siiski kooskõlas hea usu põhimõttega ega tohi töötajat diskrimineerida¹⁵⁶. Piirangute eesmärgiks on kaitsta töötajate õigusi ja vähendada töölepingu ülesütlemisi, mis tulenevad ebamõistlikest või alusetutest põhjustest¹⁵⁷. Kui tööandja juures töötab

¹⁵¹ Lingemann, S. jt., lk 41.

¹⁵² *Ibidem*, lk 42-43.

¹⁵³ *Ibidem*, lk 43.

¹⁵⁴ *Ibidem*, lk 44.

¹⁵⁵ Kirchner, J. jt. (koost.), lk 174.

¹⁵⁶ Waas, B. Dismissal protection in Germany. Tijdschrift voor Ontslagrecht, 2021/2, lk 48. – https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/TvO/2021/2/TvO_2542-5315_2021_005_002_002.pdf (21.04.2024).

¹⁵⁷ Kirchner, J. jt. (koost.), lk 173.

enam kui 20 töötajat, siis peab tööandja arutama ülesütlemise otsuse asjaolud, osapoolte huvide tasakaalu (*Interessenausgleich*) ja sotsiaalplaani (*Sozialplan*) läbi ka töötajate esindusorganiga¹⁵⁸.

BGB § 626 lõike 1 kohaselt võib töösuhte öelda mõjuval põhjusel üles kumbki lepingupool, ilma etteteatamistähtaega järgimata, kui ülesütlemise asjaolusid ja mõlema lepingupoole huve kaaludes, ei saa ülesütlev lepingupool töösuhet jätkata kuni etteteatamistähtaja lõpuni või ei saa mõistlikult eeldada, et töösuhe kestab kuni töösuhte kokkulepitud lõppemise tähtajani.

BGB-s ei ole mõjuvat põhjust defineeritud, et võimaldada alust igakordselt sisustada vastavalt konkreetse ülesütlemise asjaoludele. Samas on toodud välja, et praktikas taandub ülesütlemine, sarnaselt etteteatamistähtaega järgivale ülesütlemisele, põhjustele, mis tulenevad töötaja isikust, töötaja tegevusest (töökohustuste rikkumine ja ettevõtte töökorralduse järgimata jätmine) ning tööandja äritegevusest¹⁵⁹. Töötaja isikust tulenevaks mõjuvaks põhjuseks on teiste hulgas peetud näiteks alkoholisõltuvust, mis pärsib töötaja töövõime¹⁶⁰, loa/õiguse (näiteks elamisluba, juhiluba, juurdepääsluba) ära võtmist, mis takistab lepinguliste kohustuste edasist täitmist¹⁶¹ või töötaja kinnipidamist¹⁶² või kaitseväekohustuse täitmist¹⁶³. Töötaja tegevusega seotud mõjuvaks põhjuseks on muuhulgas peetud näiteks tööluusi¹⁶⁴, alkoholi¹⁶⁵- või tubakakeelu rikkumist¹⁶⁶, tööandjas usaldamatuse tekitamist¹⁶⁷, tööandja ettevõtte või maine kahjustamist¹⁶⁸ või arvuti ja interneti kasutamist eraelulistel eesmärkidel¹⁶⁹. Tööandja äritegevusega seotud põhjused ei ole üldiselt töötaja mõjusfääris, kuid Saksamaa õiguskirjanduses on siiski teatud juhtidel leitud, et mõjuv põhjus võib tuleneda ka tööandja ettevõtlustegevusest. Selliseks näiteks on tööandjale töölepingu ülesütlemiseks avaldatav ettevõtteväline surve, mille eiramine võib tööandjale kaasa tuua majandusliku kahju.¹⁷⁰ Taolisel juhul esineb kolmanda isiku poolt sund töötajaga töölepingu ülesütlemiseks ja oht, et töölepingu ülesütlemata jätmisel kannatab tööandja kahju¹⁷¹.

2.2. Töövõime vähenemine tervises seisundi tõttu

TLS § 88 lõike 1 punkti 1 kohaselt on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda, kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu, mis ei võimalda

¹⁵⁸ Kirchner, J. jt. (koost.), lk 5.

¹⁵⁹ *Ibidem*, § 626/17.

¹⁶⁰ Rolfs, C. jt. (koost.), § 626/140.

¹⁶¹ *Ibidem*, § 626/141.

¹⁶² *Ibidem*, § 626/150.

¹⁶³ *Ibidem*, § 626/158.

¹⁶⁴ *Ibidem*, § 626/90.

¹⁶⁵ *Ibidem*, § 626/107a.

¹⁶⁶ *Ibidem*, § 626/118.

¹⁶⁷ *Ibidem*, § 626/108.

¹⁶⁸ *Ibidem*, § 626/110.

¹⁶⁹ *Ibidem*, § 626/111.

¹⁷⁰ Waas, B., lk 49.

¹⁷¹ BAG 6 AZR 420/12, p 46.

töösuhet jätkata. Seadusandja on täpsustanud, et nimetatud punktis peetakse silmas töövõime vähenemist tervises seisundi tõttu ning lisanud TLS § 88 lõike 1 punkti 1 lausesse 2 täpsustuse, mille kohaselt võib töövõime vähenemist tervises seisundi tõttu eeldada, kui töötaja tervises seisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul. Perioodi arvestatakse nii järjestikku kui ka summeeritult¹⁷². Määratlus seoses sellega, millist ajalist perioodi võib mõista pikaajalisena, on vajalik TLS § 92 lõike 1 punkti 3 mõttes, kuna tööandjal on keelatud töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu. Samas ei ole neljakuuline periood absoluutne ja võib teatud juhul olla töökoha eripärast tulenevalt lühem, kuna TLS § 88 lõike 1 punkti 1 sõnastuse kohaselt vaid eeldatakse, et töötaja töövõime on tervises seisundi tõttu vähenenud, kui töötaja tervises seisund ei ole võimaldanud nelja kuu jooksul tööülesandeid täita.

Erinevalt TLS § 88 lõike 1 punktis 1 defineeritud töövõime vähenemise kestusest, ei ole Saksamaa tööõiguses defineeritud, kui pikk peab olema periood, mil töötaja viibib töökohalt eemalt, et tööandja saaks tugineda töötaja töövõime vähenemisele. Saksamaa õiguse kohaselt peab tööandja maksuma haigestunud töötajale hüvitist (*Entgeltfortzahlung*) töötaja tavapärase töötasu määras kuni kuus nädalat (*Entgeltfortzahlungsgesetz*¹⁷³ § 3 lõige 1), seega töövõime vähenemisele tuginemiseks peab töötaja olema kindlasti viibinud töölt eemal enam kui kuus kuud. Õiguskirjanduses on leitud, et töövõime vähenemist võib jaatada, kui töötaja on viimase kolme aasta võrdluses ühe aasta jooksul viibinud töölt eemal 15% kuni 25% tööajast¹⁷⁴.

TLS § 88 lõike 1 punkti 1 kohaldamisel tuleb hinnata kuivõrd on töötaja tervislik seisund võimaldanud tal seniajani täita tööülesandeid ning milline on prognoos töötaja edasisele tervislikule seisundile ja tema võimekusele täita tööülesandeid¹⁷⁵. Samuti peab tööandja võtma arvesse, millist mõju on töötaja töölt eemalviibimine avaldanud tööandja majandustegevusele, töötaja kollegide töökoormusele ja töökorraldusele, kuna töölepingu ülesütlemine on õigustatud vaid juhul, kui töötaja eemalviibimine avaldab olulist mõju¹⁷⁶.

TLS § 88 lõike 1 punkt 1 ei täpsusta, kes ja millisel kujul peab töötaja tervises seisundit ja töövõimet hindama. VÕS § 758 lõike 1 mõttes saab töötaja tervislikku seisundit ja edasist töövõimet hinnata ennekõike töötajat raviv või talle teenust osutav tervishoiutöötaja, kes ravikindlustuse seaduse¹⁷⁷ (edaspidi RaKS) § 52 lõike 1 kohaselt vormistab töötaja ajutise töövõimetuse tuvastamisel hinnangu töötaja töökohustuste täitmisest vabastamiseks töövõimetulehena. Kohtupraktikas on leitud, et

¹⁷² Käärats, E. jt (koost), lk 201, p 1.

¹⁷³ *Entgeltfortzahlungsgesetz. Neugefasst durch Bek. v. 25.05.1994 I S. 1014, 1065, zuletzt geändert durch Art. 9 v. 22.11.2019 I S. 1746.* - <https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/> (21.04.2024).

¹⁷⁴ Kirchner, J. jt. (koost.), lk 177.

¹⁷⁵ Käärats, E. jt (koost), lk 201, p 1.

¹⁷⁶ Raidve, H. jt., lk 46.

¹⁷⁷ Ravikindlustuse seadus. – RT I, 15.12.2023, 5.

töötaja töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu tõendab, kas pikaajaline haigusleht või töötervishoiuarsti otsus¹⁷⁸. RaKS § 52 lõike 3 kohaselt on töövõimetuslehe liikideks haigusleht ja hooldusleht. TLS § 88 lõike 1 punkti 1 sõnastus viitab üheselt töötaja isikule ja töötaja enda terviseseisundile, millest tulenevalt on sätte kohaldamiseks vajalik hinnang töötaja terviseseisundile ning töövõimetuslehe mõttes saab selline hinnang olla vormistatud vaid haiguslehena. Niisamuti ei ole tööandja jaoks, pärast töötaja pikaajalist haiguslehel viibimist, siduvaks töötaja hinnang enda terviseseisundile – tööandja saab lubada töötajal tööle naasta vaid eriteadmisi omava arsti arvamusele tuginedes, kuna tööandjal on kohustus tagada töötajale TLS § 28 lõike 2 punktist 6 tulenevalt töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused, mis välistaksid töötajale tervisekahjustuse tekkimise¹⁷⁹.

TLS § 88 lõike 1 näidisloetelu ei reguleeri olukorda, kus töötaja ei tule pikka aega ja prognoositult ka lähitulevikus toime tööülesannete täitmisega hooldusjuhtumi tõttu. Küll aga on TLS § 92 lõige punktis 2 piirang, mille kohaselt on tööandja poolt töölepingu ülesütlemine õigusvastane, kui töötaja on aasta jooksul enne töösuhete ülesütlmist olnud RaKS-is sätestatud hoolduslehel. Ülesütlemine on kehtiv, kui tööandja suudab tõendada, et ülesütlemine toimus TLS-is lubatud alusel. RaKS § 59 lõigetega 1, 1¹ ja 2 on sätestatud eeldused, mil töötajal on hoolduslehe alusel õigus saada hooldushüvitist. Hooldushüvitise arvutamise aluseks olev ajavahemik on olenevalt hooldatava haigestumise põhjusest kuni 60 kalendripäeva. RaKS ei välista aga hoolduslehe väljastamist §-s 59 nimetatust pikemaks perioodiks. Eeltoodust tulenevalt võib töötaja ka hooldusjuhtumi puhul viibida hoolduslehe alusel töölt eemal pikema aja vältel.

Autori hinnangul tuleks kaaluda TLS § 88 lõike 1 punkti 1 täiendamist, andes tööandjale töölepingu ülesütlamise õiguse juhuks, kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega seoses hoolduslehel viibimisega, mis ei võimalda töösuhet jätkata, sätestades TLS § 88 lõike 1 punkti 1 lause 2 järgmises sõnastuses: „Töövõime vähenemist terviseseisundi või hoolduslehel viibimise tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund või hoolduslehel viibimine ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul“.

2.3. Töövõime vähenemine

TLS § 88 lõike 1 punkti 2 kohaselt on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda, kui töötaja ei ole ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu pika aega tulnud toime tööülesannete täitmisega.

¹⁷⁸ TlnRnKo 2-20-17819, p 11.

¹⁷⁹ HMKo 2-21-10807, p 11.

Erinevalt TLS § 88 lõike 1 punktist 1, ei ole seadusandja siinkohal defineerinud, mida tuleks TLS § 88 lõike 1 punkti 2 mõttes mõista pika ajana, kuid mõiste ise viitab sellele, et töövõime vähenemine ei saa olla ajutine ega lühiajaline. Hindamaks, kas töölepingu erakorralise ülesütleamise eeldus on täidetud, tuleb TLS § 88 lõike 1 punktis 2 selgituse puudumise tõttu mõistet „pikaajaline“ igakordselt sisustada vastavalt ülesütleamise asjaoludele¹⁸⁰.

Õiguskirjanduses on leitud, et töötaja tööoskusi võib pidada ebapiisavaks, kui töötajal ei ole vajalikke teadmisi või oskusi töökohal hakkama saamiseks, ning töötaja ei sobi töökohale, kui töötajal ei ole tööga hakkamasaamiseks vajalikke iseloomuomadusi. Samuti on leitud, et töötaja ei tule töökohustustega toime kohanematus tõttu, kui töötajal on töökohustustega hakkama saamiseks olemas küll piisavad tööoskused ja töötaja on töökohale sobiv, kuid töötaja ei ole võimeline töökohustuse või töökohaga kohanema.¹⁸¹ Riigikohtu hinnangul võib tööandja määrata, millised töötaja võimed, teadmised ja oskused tõendavad töötaja vastavust ametikohale¹⁸². Kuna TLS § 88 lõike 1 punkt 2 on tihedalt seotud töötaja tööülesannetega ja töötajale esitatud kvalifikatsiooninõuetega, siis peaks tööandja võimalusel alati töötajale koostama ametijuhendi, et tagada lepingupoolte jaoks selgus selles osas, milliste tööülesannete täitmist tööandja töötajalt ootab ning millised on sellega seoses tööandja ootused töötaja kutse- ja isikuomadustele.

Kohtupraktika kohaselt võib tööandja kasutada seisukoha kujundamiseks erinevaid meetodeid nagu töötaja teadmiste, oskuste või iseloomuomaduste testimine või töötaja küsitlemine, samuti töötajaga vestlemine¹⁸³. Tööandja poolt töötaja töövõime vähenemisele hinnangu andmisel on oluline, et tööandja suudaks usutavalt selgitada, kuidas tööandja hinnangul on töötaja töövõime vähenenud.

Praktikas on TLS § 88 lõike 1 punkti 2 alusel tööleping üles öeldud näiteks olukorras, kus töötaja ei suutnud poole aasta vältel täita eelarvet ega vastanud nõutavale telefonikõnede tasemele. Kuna tööandja ei suutnud töötaja rikkumist põhjendada ega usutavalt tõendada, siis leidis kohus, et ülesütlemine on materiaalse aluse puudumise tõttu tühine¹⁸⁴. Tööandja on öelnud töötajaga TLS § 88 lõike 1 punkti 2 alusel lepingu üles ka seetõttu, et töötajale kehtestatud keelenõuet karmistati ning töötaja inglise keele oskus ei vastanud enam nõutavale tasemele. Tööandja teavitas töötajat keeletaseme muudatustest ja võimaldas töötajal enne töölepingu ülesütlemist osaleda keelekursusel. Vaatamata eeltoodule töötaja keeleoskus hoopiski langes, võrreldes varasemalt sooritatud testi tulemusega. Tööandja tõendas, et töötaja tööülesanded hõlmavad palju inglisekeelset suhtlust, töötaja tööülesanded olid seotud lennukurvalisusega ning olid kohati ajakriitilise iseloomuga. Kohus leidis,

¹⁸⁰ Raidve, H. jt., lk 47.

¹⁸¹ Käärats, E. jt (koost), lk 201, p 1.

¹⁸² RKO 3-2-1-86-96, lk 2.

¹⁸³ Käärats, E. jt (koost), lk 201, p 1.

¹⁸⁴ HMKo 2-21-7076, p 32.

et oleks lubamatu, kui töötaja puuduliku keeleoskuse tõttu võidakse seada ohtu inimeste elud või vara.¹⁸⁵ Tööandja on tuginenud TLS § 88 lõike 1 punktile 2 ka olukorras, kus tööandja ja töötaja arusaam töökultuurist ja -kvaliteedist ei ühtinud, vaatamata pikaajalisele koostööle ning tööandja korduvatele hoiatustele ja selgitustele¹⁸⁶. Nimetatud kaasustes leidis kohus, et ülesütleamise materiaalne alus on täidetud. Niisamuti on kohus pidanud õigustatuks tööandja poolt töölepingu erakorraliselt ülesütlemist olukorras, kus töötaja ei ole enam kui ühe aasta jooksul omandanud tööülesannete iseseisvaks täitmiseks vajalikke oskusi, ilma milleta ilma võib töötaja tekitada kahju nii iseendale kui ka tööandjale¹⁸⁷.

Autori hinnangul on TLS § 88 lõike 1 punkti 2 puhul oluline eristada, kas töötaja töövõime on ka tegelikult vähenenud töösuhete kestel või on töötaja isikust tulenenud puudused olnud tööandjale teada juba töötajaga töölepingut sõlmides. Kui tööandja on möönnud töölepingut sõlmides, et töötajal võivad olla ebapiisavad tööoskused või töötaja ei pruugi töökohale sobida, siis peab tööandja katseaja jooksu välja selgitama, kas töötajast tulenevad puudused on minetatavad või püsivad. Näiteks olukorras, kus töötaja tööülesannete täitmise eelduseks on teatud tasemel keeleoskus, peaks tööandja eelduslikult katseaja vältel tuvastama, kas töötaja keeleoskuse vastab töökohale kehtestatud nõuetele. Autori hinnangul ei ole tööandjal, pärast töötaja poolt katseaja edukat läbimist, võimalik enam töötaja puudulikule keeleoskustasemele viidates töölepingut üles öelda.

2.4. Mõistlike korralduste eiramine või töökohustuste rikkumine

TLS § 88 lõike 1 punkti 3 kohaselt võib tööandja öelda töölepingu erakorraliselt üles, kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi.

TLS § 5 lõike 1 punktide 3, 7 ja 8 kohaselt peab tööandja töölepingu kirjalikus dokumendis tooma välja töötaja tööülesannete kirjelduse, töö tegemise koha ja tööaja, millal töötaja peab kokkulepitud tööülesandeid täitma. TLS § 5 lõike 1 punkti 11 kohaselt peab töölepingu kirjalikus dokumendis olema ka viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele. TLS § 5 lõike 2 kohaselt peab tööandja töötajat andmetest teavitama heauskselt, selgelt ja arusaadavalt ning tööandja võib nõuda, kuid ei pea nõudma töötajalt kinnitust andmete esitamise kohta. TLS § 5 lõike 5 kohaselt on tööandja kohustatud säilitama andmeid ja teavet andmete edastamise või vastuvõtmise kohta töölepingu kehtivuse ajal ning kümme aastat töölepingu lõppemisest arvates.

Töötaja põhikohustused on sätestatud TLS §-s 15 ja nende oluline täitmata jätmine võib tööandjale anda õiguse tööleping üles öelda¹⁸⁸. VÕS § 76 lõigete 1 ja 2 kohaselt tuleb kohustused täita vastavalt

¹⁸⁵ HMKo 2-20-4317, p 51.

¹⁸⁶ HMKo 2-20-8132, p 55.

¹⁸⁷ TlnRnKo 2-21-3076, p 50.

¹⁸⁸ Raidve, H. jt., lk 61.

lepingule või seadusele, lähtudes mõistlikkuse ja hea usu põhimõttest ning arvestades tavasid ja praktikat. VÕS § 7 lõigete 1 ja 2 kohaselt saab mõistlikuks pidada seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks, sealjuures tuleb mõistlikkuse hindamisel arvestada suhte olemust ja eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat ning muid olulisi asjaolusid. TLS § 17 lõigete 1 kuni 3 kohaselt peab olema tööandja poolt töötajale antud korraldus seotud töölepingus ettenähtud tööülesandega ning kooskõlas töölepingu, kollektiivlepingu või seadusega ega tohi olla vastuolus hea usu ja mõistlikkuse põhimõttega. Tööandja peab korralduse andmisel arvestama mõistlikul määral töötaja huvide ja õigustega. Vastavalt TLS § 17 lõike 1 punktile 4 peab töötaja täitma ka ülesandeid, mis on tingitud tööandja hädavajadusest, sealjuures hädavajadust eeldatakse eelkõige vääramatü jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral.

Tööandja saab töölepingu TLS § 88 lõike 1 punkti 3 alusel üles öelda, kui ta on eelnevalt töötajat hoiatanud. Eeltoodu tähendab, et TLS § 88 lõike 1 punktile 3 tuginemine eeldab korduvat rikkumist.

Analüüsitud kohtulahenditest nähtus, et praktikas on nimetatud sättelegi tuginetud olukorras, kus töötaja ei täitnud tööandja poolt kehtestatud tööohutuse reegleid seoses COVID-19 haiguse leviku tõkestamisega, seades seeläbi ohtu nii ennast, kolleege kui ka kliente¹⁸⁹. Tööandja on TLS § 88 lõike 1 punktile 3 tuginedes öelnud töötajaga töölepingu üles ka olukorras, kus töötaja ei esitanud tööandjale COVID-tõendit, kuid antud vaidluses ei suutnud tööandja kohtule usutavalt tõendada, et COVID-tõendi esitamise korraldust võis pidada TLS § 88 lõike 1 punkti 3 mõttes tööandja mõistlikuks korralduseks. Kohtu hinnangul tähendas tööandja poolt tervele ja haigust mittepõdenud töötajale taolise korralduse andmine sisuliselt vaktsineerimise kohustust, mis piiras töötaja valikuvabadust otsustada talle tehtatavate meditsiiniliste protseduuride üle. Kohus ei välistanud küll tööandja õigust erandlikel juhtudel vaktsineerimiskohustust kehtestada, kuid ei pidanud seda antud vaidluses proportsionaalseks, kuna tööandjal oli võimalik töökeskkonna nakkusriske maandada ka alternatiivsete abinõudega.¹⁹⁰

Säte on leidnud kohaldamist ka olukorras, kus töötaja jättis tutvumata tootmisjuhise, tellis vale tooraine, jätkas eksimuse avastamisel tööülesannete täitmist ega hoidnud ära kahju tekkimist¹⁹¹. Sättelegi on tuginetud ka olukorras, kus töötajal oli töösuhte algusest alates puudulik keeleoskus, kuid keeleoskus sai tööülesannete täitmisel takistuseks pärast tööandja kui haridusametuse eestikeelsele õppele üleminekut. Kohus käsitles töölepingu rikkumisena töötaja poolt tööandja antud korralduse

¹⁸⁹ HMKo 2-21-11028, p 20.

¹⁹⁰ TrtRnKo 2-21-17265, p 7.6. ja p 7.8.

¹⁹¹ HMKo 2-19-8438, p 28.

eiramist, millega tööandja nõudis töötajalt vajaliku keeleoskustaseme tõendamist¹⁹². Autori hinnangul oleks nimetatud asjas pidanud tööandja tuginema TLS § 88 lõike 1 punktile 2, mis oleks töötaja huvisid riivanud vähemal määral, võimaldades töötajal saada töötuskindlustushüvitist. Nimetatud kaasustes leidis kohus, et ülesütlemise materiaalsed alused on täidetud ning ülesütlemine kehtis.

Kohus on rõhutanud, et töötajale töökohustuste rikkumist etteheites peab tööandja tooma välja rikkumise täpsed asjaolud ehk tööandja poolt töötajale antud korralduse sisu ja aja või töötaja töökohustuse sisu ning rikkumist puudutavad täpsed asjaolud¹⁹³.

TLS § 88 lõike 1 punkt 3 on tihedalt seotud töötaja tööülesannetega, mistõttu on oluline, et töötaja töökohustuste osas oleks koostatud korrektne ametijuhend, kust nähtuks, milliste tööülesannete täitmist tööandja töötajalt ootab. Võimalusel peaks tööandja ettevõtte sisedokumentides loetlema ka tegevused, mida tööandja peab oluliseks lepingurikkumiseks. Tööandja peab vaidluse korral suutma tõendada, et töötaja on sisedokumentidega tutvunud. TLS § 5 lõige 2 lause 1 kohaselt on tööandjal töötaja teavitamiskohustus. Autori hinnangul oleks mõistlik tööandjal alati võtta töötajalt TLS § 5 lõike 2 lause 3 mõttes vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kinnitus TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmete esitamise kohta.

2.5. Tööl joobeseisundis viibimine

TLS § 88 lõike 1 punkti 4 kohaselt võib tööandja öelda töölepingu erakorraliselt üles, kui töötaja on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis. Nimetatud ülesütlemise alus eeldab, et töötaja on töökohal korduvalt viibinud alkohoolse, narkootilise või psühhotroopse aine poolt põhjustatud joobe seisundis, seisund on tööandjale teada ja tööandja on töötajat hoiatanud, et olukorra kordumisel ütleb tööandja töötajaga sõlmitud töölepingu üles¹⁹⁴.

Juhul, kui töötaja viibib tööl joobeseisundis või alkoholi piirmäära ületavas seisundis, peab tööandja töötajat esimese rikkumise korral hoiatama. Kui töötaja viibib tööl uuesti joobeseisundis või alkoholi piirmäära ületavas seisundis, siis on tööandjal alus tööleping erakorraliselt TLS § 88 lõike 1 punktis 4 sätestatu alusel üles öelda. Kuna joobeseisund võib olla tingitud töötaja sõltuvusest, siis on hoitamiskohustus kantud töötaja kaitse eesmärgist. Tööandja peab juhtima töötaja tähelepanu sellele, et joobeseisundis tööl viibimine ei ole aktsepteeritav, andes samaaegselt töötajale võimaluse minna ravile ja edaspidi taolisest käitumisest hoiduda. Autor mõistab vajadust töötajat täiendavalt kaitsta, kuid ei pea põhjendatuks hoiatamiskohustuse absoluutsust ning leiab, et hoiatamiskohustus pärsib

¹⁹² TlnRnKo 2-19-15094, p 13.

¹⁹³ TMKo 2-20-9526, p 13.

¹⁹⁴ Käärats, E. jt (koost), lk 202, p 1.

sättele tuginemise võimalusi. Töötaja peab möönma, et joobeseisundis tööl viibimisel võib olla negatiivne mõju töösuhtele ja töökohustuste täitmisele. Autori hinnangul peaks eelnev hoiatamine sõltuma konkreetse juhtumi asjaoludest, töötaja süü vormist, töökohustustest ja laiemast mõjust näiteks kolmandatele isikutele, kliendisuhetele või kollegiaalsetele suhetele. Autori hinnangul ei saa eeldada tööandjalt töötaja eelnevat hoiatamist näiteks juhul, kui töötaja töökohustused on seotud VÕS 53. peatüki 2. jao mõttes suurema ohu allikaga (nagu mootorsõiduki juhtimine, ehitustööd), tulirelvaga käsitsemisega või VÕS § 758 mõttes tervishoiuteenuse osutamisega.

Riigikohus on leidnud, et joobeseisundile tuginemine ei eelda kindla alkoholikontsentratsiooni piirmäära tuvastamist töötaja veres või väljahingatavas õhus, kuid tõendatud peavad olema muutused töötaja psüühilistes või kehalistes funktsioonides või reaktsioonides¹⁹⁵. Nimetatud kohtuasi puudutas teenistussuhtes ametniku joobeseisundi tuvastamist, kuid on analoogia korras kohaldatav ka töölepingulistele suhetele. Töötaja joobeseisundi tõendamisel saab tööandja lähtuda TsMS § 229 lõikes 1 sätestust, mille kohaselt on tsiviilasjas tõendiks igasugune teave, mis on seaduses sätestatud protsessivormis ja mille alusel kohus seaduses sätestatud korras teeb kindlaks asja õigeks lahendamiseks tähtsad asjaolud. TsMS § 229 lõige 2 täpsustab, et tõendiks võib olla tunnistaja ütlus, menetlusosalise vande all antud seletus, dokumentaalne tõend, asitõend, vaatlus ning eksperdiarvamus. Indrek Koolmeister esitas eelnimetatud kohtuasjas eriarvamuse, milles leidis, et puudub regulatsioon, mille alusel tuvastada teenistuja poolt teenistuskohustuste täitmist joobeseisundis. Kohtunik juhtis tähelepanu, et isiku tervise seisund (joobeseisund) kuulub eriliiki isikuandmete hulka, mistõttu on isiku andmete töötlemiseks vajalik isiku nõusolek. Samuti tõi kohtunik välja, et joobeseisundi hindamine seletuste, tunnistajate ütluste, dokumentide, asitõendite või muu pinnalt ei taga usaldusväärset hindamistulemust, kuna joobeseisundi välistel tunnustel hindamine eeldab erioskuste ja teadmiste olemasolu ning asjakohaste testide ning kontrollimeetodite kasutamist.¹⁹⁶ Autor nõustub eeltooduga ning leiab, et tööandjatel oleks mõistlik kehtestada joobeseisundi tuvastamise kord või näha vastav regulatsioon ette tööandja töökorralduslikus dokumendis. Kuna tööandjal on keeruline tõendada töötaja joobeseisundit, kui töötaja ei ole valmis tegema koostööd ega nõus andma eriliiki isikuandmete töötlemiseks vabatahtlikku nõusolekut, siis saab tööandja pöörata tõendamiskoormise ümber, kehtestades näiteks sisekorraeeskirjades nõude, et joobeseisundi põhjendatud kahtluse korral on tööandjal õigus paluda töötajal tõendada joobeseisundi puudumist.

Praktikas ei leia TLS § 88 lõige 1 punkt 4 sagedast kohaldamist ning tööandjad tuginevad pigem TLS § 88 lõike 1 punktis 5 nimetatud usalduse kaotusele. Autori hinnangul võib see tuleneda TLS § 88

¹⁹⁵ RKHKo 3-3-1-45-11, p 11.

¹⁹⁶ *Ibidem*, eriarvamus, p 3-4.

lõike 1 punktis 4 sätestatud hoiatamiskohustusest ja joobeseisundi tuvastamisega kaasnevatest probleemidest. Riigikohus on lahendis, kus tööandja tugines töötaja tööl joobeseisundis viibimise tõttu TLS § 88 lõike 1 punktile 5, leidnud, et veoki juhtimine joobes või alkoholi jääknähtudega on eriliselt raske rikkumine, millest tulenevalt on tööandjal töölepingu ülesütlemise õigus ning ülesütlemisele ei pea eelnema hoiatamist¹⁹⁷. Eeltoodust justkui nähtub, et juhul, kui töötaja joobeseisundiga võib kaasneda raske tagajärg, siis tuleb tööandjal TLS § 88 lõike 1 punktile 4 tuginemise asemel tugineda töölepingu ülesütlemisel TLS § 88 lõike 1 punktile 5. Eeltoodu ei täida aga TLS § 88 lõike 1 punkti 4 eesmärki.

Autori arvates tuleks kaaluda TLS § 88 lõike 1 punkti 4 sõnastuse muutmist, jättes sättest välja absoluutne hoiatamiskohustus ja andes tööandjale hoiatamise osas kaalutusõiguse. Eeltoodu võimaldaks tööandjal tugineda töötaja joobeseisundi puhul TLS § 88 lõike 1 punktile 4, olenemata töötaja seisundiga kaasneda võiva tagajärje raskusest, ning olenevalt asjaoludest täita hoiatamiskohustust või jätta see täitmata.

2.6. Usalduse kaotus varguse, pettuse või muu teo tõttu

TLS § 88 lõike 1 punkti 5 alusel võib tööandja öelda töölepingu erakorraliselt üles, kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu. TLS § 15 lõike 1 kohaselt peab töötaja täitma oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt. TLS-is ei ole defineeritud varguse, pettuse või muu teo mõisteid.

KarS § 199 lõike 1 kohaselt on varguseks võõra vallasasja äravõtmine selle ebaseadusliku omastamise eesmärgil. Pettuse definitsioon KarS-is aga puudub, mistõttu tuleb autori hinnangul pettuse mõistet sisustada läbi KarS § 209 lõike 1 defineeritud kelmuse mõiste. Eeltoodu kohaselt on töösuhte kontekstis pettuseks olukord, kus töötaja loob tegelikest asjaoludest teadvalt ebaõige ettekujutuse ja tekitab teisele isikule varalise kahju endale varalise kasu saamise eesmärgi.

Enne 01.07.2009 kehtinud TLS-i tõlgendamisel leidis Riigikohus, et tööandja usalduse kaotust võib jaatada olukorras, kus töötaja on põhjustanud tööandjale süüliselt varalise kahju nii otsese varalise kahjuna või ka saamata jäänud tuluna. Kuna TLS § 88 lõige 1 punkt 7 sätestab ülesütlemise aluse seoses töötaja poolt süüliselt ja olulisel määral tööandja varale kahju tekitamisega või kahju tekkimise ohu loomisega, siis ei ole TLS § 88 lõike 1 punkti 5 mõttes varalise kahju põhjustamine oluline.¹⁹⁸ Riigikohtu hinnangul on varalise kasu saamine kelmuse koosseisu tunnus ja kirjeldab teo tagajärge,

¹⁹⁷ RKTsKo 2-17-6057, p 6.

¹⁹⁸ Raidve, H. jt., lk 52.

mitte teo koosseisuline tagajärg, mis eeldab lisaks varalise kasu saamise eesmärgil tegutsemisele ka varalise kasu tegelikku saamist¹⁹⁹.

Tööandja võib töötaja suhtes usalduse kaotada ka töötaja muu teo tõttu. Õiguskirjanduses on taolisteks tegudeks peetud töötaja seadusvastast käitumist, töötaja poolt tööandjale maine kahju tekitamist, töötaja vääritud käitumist ja kaastöötajate ahistamist²⁰⁰. Kohtupraktika põhjal on tööandja taolisteks tegudeks pidanud ka töötaja poolt talle ametialaseks kasutamiseks mõeldud teabe edastamist kolmandatele isikutele ja kolmandatele isikutele tööandja infosüsteemidesse juurdepääsu saamise võimaluse loomist²⁰¹. Tööandja on töötajale etteheitanud ka vargust, kuid tööandja ei suutnud tõendada, et vara kogum oli enne teo toimepanemist olemas ja töötaja pani etteheidetava teo toime. Tööandja küll püüdis teo toimepanemist tõendada uksekaardi ja videosalvestusega, kuid etteheidetav tegu ei leidnud tõendamist²⁰². Samas on kohus leidnud, et ülesütlemine on kehtiv olukorras, kus vanglas töötanud töötaja tarbis müügiks mõeldud pagaritooteid ja võimaldas neid tarbida ka kinnipeetavatel. Rikkumine oli tõendatud ja tööandja tööreeglite kohaselt oli töötajatel keelatud kinnipeetavatega suhelda töökohustustega mitteseonduvalt. Kohtu hinnangul on kinnipidamisasutuses sisereeglitest kinnipidamine eriti oluline ja seda just turvalisuse tagamiseks.²⁰³ Kohus on leidnud, et tööandja võib olla usalduse kaotanud ka olukordades, kus töötaja jätab teavitamata tööandja varale tekkinud kahjust ja kasutab tööandja rahalisi vahendeid mittesihipäraselt²⁰⁴, võltsib tööandja dokumente²⁰⁵ või laeb alla tööandjale omandiõigusega kuuluva intellektuaalomandi ja muud firma siseseks kasutuseks mõeldud koodid²⁰⁶.

Kui tööandja hinnangul on töötaja töölepingut rikkunud ja tööandja usalduse kaotanud, siis lasub tööandjal kõrgendatud tõendamiskohustus, kuna tööandja saab oma seisukohta põhjendada ja tõendada, kuid töötajal ei ole võimalik tõendada negatiivset asjaolu ehk töölepingu mitterikkumist või usalduse mittekaotamist²⁰⁷. Tööandja peab suutma varguse puhul tõendada, et varguse koosseis on KarS § 199 lõike 1 mõttes täidetud ning varastatud vara kogum oli enne teo toimepanemist olemas. Pettuse korral peab tööandja suutma tõendada pettuse toimepanemist KarS § 209 lõike 1 mõttes ning muu teo puhul töötaja tahtlikku rikkumist, mis on põhjuslikus seoses tööandja usalduse kaotusega.

¹⁹⁹ RKKKo 1-13-5173, p 16.1.

²⁰⁰ Raidve, H. jt., lk 52.

²⁰¹ HMKo 2-21-7242, p 18.

²⁰² VMKo 2-22-5475, p 15.

²⁰³ TlnRnKo 2-20-17200, p 28.

²⁰⁴ TlnRnKo 2-20-10973, p 3.

²⁰⁵ TlnRnKo 2-20-5945, p 11.

²⁰⁶ TlnRnKo 2-20-18367, p 55.

²⁰⁷ HMKo 2-20-8132, p 59.

2.7. Kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamine tööandja vastu

TLS § 88 lõike 1 punkti 6 alusel võib tööandja öelda töölepingu erakorraliselt üles, kui töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu. TLS § 15 lõike 2 punkti 9 kohaselt peab töötaja hoiduma tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Töötaja põhjustab kolmanda isiku usaldamatuse, kui mingi töötajast põhjustatud asjaolu või töötaja tegevus loob olukorra, kus tööandja mõistlik klient, äripartner või muu tööandjaga seotud isik kaotab usalduse tööandja vastu²⁰⁸.

Usaldamatuse jaatamiseks ei pea töötaja olema tekitanud tööandja osas tegelikku usalduse kaotust, vaid piisab ka sellest, kui tööandja suudab tõendada, et töötaja tegevus lõi olukorra, mis oleks võinud lõppeda usalduse kaotamisega²⁰⁹. Riigikohus on eeltoodut kinnitanud enne 01.07.2009 kehtinud TLS § 104 lõike 2 punkti 3 osas esitatud seisukohaga, mille järgi võis tööandja usalduse kaotamise tõttu töötajaga töölepingu lõpetada, kui töötaja oli põhjustanud tarbijate, klientide või äripartnerite usaldamatuse tööandja vastu. Riigikohtu hinnangul pidi tööandja, usalduse kaotamise jaatamiseks, tõendama töötaja tegu, mis võib või võis põhjustada usaldamatuse tööandja vastu, kuid ei pidanud tõendama usaldamatuse tekkimist²¹⁰. Eeltoodu tähendab, et usaldamatuse põhjustamiseks piisab teost, mis tekitab usaldamatuse tekkimise võimaluse tööandja vastu tööandjaga seotud mõistlikus isikus. Riigikohtu hinnangul võiks teistsugune tõlgendus tekitada tööandjale tõendamisraskuseid, mistõttu võiks tööandja jaoks muutuda töölepingu lõpetamine raskeks või isegi võimatuks²¹¹. Kuna sätte sõnastus on muutunud vaid isikute ringi osas, siis on autori hinnangul viidatud Riigikohtu lahend kohaldatav ka kehtivale TLS § 88 lõike 1 punktile 6. Kehtivas TLS § 88 lõike 1 punktis 6 on laiendatud isikute ringi ning üldistatud isikuid kolmandate isikutena, kelle hulka võib arvata ka varasemas TLS-is loetletud tarbijad, kliendid ja äripartnerid, järelevalve teostajad, töötaja kolleegid, riik ja kohaliku omavalitsuse asutused ning teised tööandjaga puutumust omavad isikud²¹².

Ringkonnakohus on leidnud, et töötaja võib olla põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu, kui töötaja avaldab tööandja poolt ühe kliendiga kokkulepitud hinna teisele kliendile, kellele tööandja sama hinnaga toodet ei kavatse pakkuda.²¹³ Ennekõike on usalduse kaotamise põhjustamisega tegu, kui hind on salajane ja kolmandale isikule pakutav hind on võrreldes avaldatud hinnaga kõrgem. Sellise teoga avaldab töötaja kolmandale isikule tööandja salastatud hinnapoliitika, tekitades kolmandas isikus, kelle suhtes soodsam hind ei kehti, tööandja suhtes usaldamatust. Salajase

²⁰⁸ RKo 3-2-1-46-03, p 11.

²⁰⁹ Käärats, E. jt (koost), lk 202, p 1.

²¹⁰ RKo 3-2-1-46-03, p 10.

²¹¹ *Ibidem*, p 9.

²¹² Raidve, H. jt., lk 53.

²¹³ TlnRnKo 2-15-3147, p 23.

hinna avaldamisel võib töötaja rikkuda töölepingut ka TLS § 88 lõike 1 punkti 8 mõttes, avaldades kolmandale osapoolle tööandja ärisaladuse ja rikkudes seeläbi saladuse hoidmise kohustust. Samuti on praktikas kinnitatud, et kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamine esineb juhul, kui töötaja jätab töökohustused täitmata, mistõttu jäävad tööandjal täitmata lepingulised kohustused oma äripartnerite ees ning tööandja on sunnitud maksma lepingupartneritele leppetrahvi²¹⁴.

TLS § 88 lõike 1 punktile 6 tuginedes on oluline, et tööandja suudab usutavalt tõendada, et töötaja on oma tegevusega või tegevusetusega lepingut oluliselt rikkunud ning loonud võimaluse kolmanda isiku usaldamatuse tekkimiseks tööandja suhtes. Töötaja rikkumine peab sealjuures olema põhjuslikus seoses usaldamatuse tekkimise võimalusega. Maakohus on siiski leidnud, et olukorras, kus töötaja rikub töölepingulist kohustust, kuid kolmandas isik kinnitab, et tal puuduvad töötaja osas pretensioonid, ei saa tööandja usaldamatuse tekitamisele tugineda, vaatamata sellele, et töötaja samalaadne käitumine analoogses situatsioonis võib teises kliendis usaldamatust tekitada²¹⁵.

2.8. Tööandja varale kahju tekitamine või kahju tekkimise ohu loomine

TLS § 88 lõike 1 punkti 7 alusel võib tööandja öelda töölepingu erakorraliselt üles, kui töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või loonud nimetatud kahju tekkimise ohu.

TLS §-ga 72 on töötaja vastutus piiratud, mistõttu saab tööandja kasutada VÕS-is ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes juhul, kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust ja töötaja on rikkumises süüdi. TLS § 16 lõike 1 peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. TLS § 16 lõikest 2 tulenevalt määratakse töötaja töölepingu täitmisel järgitav hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, tema töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi.

Tööandja peab suutma eelkõige tõendada, et töötaja pani teo toime, töötaja teo ja tekkinud kahju vahel on põhjuslik seos ning töötaja on kahju tekkimises süüdi või töötaja on oma teoga loonud reaalse kahju tekkimise ohu²¹⁶.

VÕS § 104 lõige 2 toob süü vormidena välja hooletuse, raske hooletuse ja tahtluse. VÕS § 128 lõigete 1 ja 2 kohaselt võib hüvitamisele kuuluda varaline kahju, milleks on eelkõige otsene varaline kahju ja saamata jäänud tulu. VÕS § 128 lõige 3 kohaselt hõlmab otsene varaline kahju eelkõige

²¹⁴ PMKo 2-20-18201, p 10.

²¹⁵ HMKo 2-19-17350, p 7.

²¹⁶ Raidve, H. jt., lk 54.

kaotsiläinud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemise ning kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavad mõistlikud kulud. VÕS § 128 lõikest 4 tulenevalt on saamata jäänud tuluks kasu, mida isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige tema poolt tehtud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud, sealjuures võib saamata jäänud tulu seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises.

Seadusandja ei ole defineerinud, mis on kahju oluline määr, mistõttu vajab see igakordselt sisustamist²¹⁷. KarS § 12¹ punkt 1 annab küll indikatsiooni, sätestades, et väärtegade puhul on oluliseks kahjuks kahju, mis ületab 4 000 eurot, kuid oluline kahju ei ole mõistena seadusandluse üleselt unifikseeritud mõiste, vaid jäetud valdkonnaspetsiifiliseks, mis tähendab, et olulise kahju ulatus sätestatakse eelkõige vastavas haruseaduses²¹⁸. TLS-is on oluline kahju jäetud avatud mõisteks, mida saab sisustada iga tööandja isikust lähtuvalt. Tegu on hinnanguga, mille põhjendatus jääb vaidluse korral töövaidluskomisjoni või kohtu otsustada.

Kohus on leidnud, et olukorras, kus tööandja tugineb töötaja poolt reaalse kahju tekitamisele kui töölepingu ülesütleamise alusele, peab tööandja suutma töölepingu ülesütleemisavalduse tegemise seisuga hinnata tekitatud kahju ja tõendada tekitatud kahju suurust ning põhjendada, miks on tegu olulise kahjuga²¹⁹.

Tööandjal ja töötajal on TLS § 75 lõike 1 alusel võimalik sõlmida varalise vastutuse kokkulepe, millega töötaja võtab sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Õiguskirjanduses on rõhutatud, et taolise kokkuleppe olemasolul ja tööülesannete täitmiseks antud varale kahju tekkimisel on tööandjal töölepingu ülesütlemiseks alus vaid siiski juhul, kui on tõendatud töötaja süü²²⁰.

Praktikas on TLS § 88 lõike 1 punktile 7 tuginetud olukorras, kus tööandja majandustegevuse aluseks oli lähtekood, mille töötaja laadis alla, põhjustades seeläbi tööandja varale olulisel määral kahju tekkimise ohu²²¹. Samuti on kohus leidnud, et suure kahju tekkimise ohu tekkimise võimalus oli tõendatud olukorras, kus töötaja sõitis viie sillaga mootorsõidukiga, mille rehvid olid kulunud, tekitades sellega suure ohu nii iseendale ja oma sõidukile kui ka teistele liiklejatele ja nende sõidukitele²²².

²¹⁷ Käärats, E. jt (koost), lk 202, p 1.

²¹⁸ Sootak, J. jt. (koost.). Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne. 5. täiendatud ja ümbertöötatud väljaanne. Tallinn : Juura, 2021, § 12¹, p 2. E-väljaanne - <https://karistusseadustik.juuraveeb.ee/> (21.04.2024).

²¹⁹ HMKo 2-14-58017, p 18.

²²⁰ Raidve, H. jt., lk 55.

²²¹ HMKo 2-20-18367, p 31.

²²² TMKo 2-20-10973, p 16.

2.9. Saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustuse rikkumine

TLS § 88 lõike 1 punkti 8 alusel võib tööandja öelda töölepingu erakorraliselt üles, kui töötaja on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust. TLS § 1 lõike 3 kohaselt kohaldatakse töölepingule VÕS-is käsunduslepingu kohta sätestatud, kui TLS-is ei ole sätestatud teisiti. VÕS § 625 lõike 1 kohaselt peab käsundisaaja käsundi täitmise ajal hoidma saladuses talle seoses käsundiga teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on käsundiandjal õigustatud huvi, eelkõige hoidma käsundiandja tootmis- või ärisaladust. Saladuse hoidmise kohustust ei ole, kui käsundisaajal on asjaolude avalikustamiseks käsundiandja luba või kui ta on avalikustamiseks kohustatud seadusest tulenevalt. TLS § 22 lõike 1 kohaselt võib tööandja määrata, millise teabe kohta kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus.

Tootmis- ja ärisaladuseks või laiemalt ärisaladuseks on tööandjat puudutav või tööandja tegevusega muul viisil seotud dokumenteeritud teave, millel on kaubanduslik väärtus ja mille kolmandate isikute eest saladuses hoidmise vastu on tööandjal õigustatud huvi.²²³

Riigikohus on kokkuvõtvalt öelnud, et ärisaladus on asjaolu, mis on seotud ettevõtlusega, mida teab piiratud ring isikuid ja mille saladuses hoidmise tahe ettevõtja poolt peab olema kas dokumenteeritud või vähemalt selgelt äratuntav.²²⁴ Ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seaduse²²⁵ (edaspidi EKTÄKS) § 5 lõike 2 kohaselt on tööandja ärisaladuseks teave, mis kogumis või üksikosade täpses paigutuses ja kokkupanus ei ole üldteada või kergesti kättesaadav tööandjaga samas ringkonnas (tegevusvaldkonnas) tegutsevatele isikutele, millel on oma salajasuse tõttu kaubanduslik väärtus ning mille salajas hoidmiseks on tööandja asjaoludest lähtuvalt võtnud tarvitusele vajalikke meetmeid.

Üldjuhul võib liigitada ärisaladuseks andmed tööandja lepingupartnerite, toote- või teenustevaliku ja hindade kohta, kui tegu ei ole avaliku teabega. Ärisaladuseks saab lugeda ka teabe, mis ei pruugi enam olla aktuaalne, kuid mis võib mõjutada tööandja või tema konkurendi praegust hinnapoliitikat ja müügistrateegiat.²²⁶ Ringkonnakohus on rõhutanud, et ärisaladuse avaldamine või ärisaladuse avaldamise tingimuste määramine on tööandja otsustusõigus ja tööandja on ainsa isikuna pädev sellist otsust tegema.²²⁷

EKTÄKS § 5 lõike 3 kohaselt on ärisaladuse kasutamine ja avaldamine ilma nõusolekuta ebaseaduslik, kui seda teeb isik, kes on ärisaladuse saanud ebaseaduslikult, rikub kohustust

²²³ Varul, P. jt (koost.). Võlaõigusseadus III, 4. osa 23. ptk - 8. osa 39. ptk (§-d 422-702) : kommenteeritud väljaanne. Tallinn : Juura, 2021, § 625/3.2. E-väljaanne. – <https://volaoigusseadus-iii.juuraveeb.ee/> (21.04.2024).

²²⁴ RKTsKo 3-2-1-103-08, p 20.

²²⁵ Ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seadus¹. – RT I, 07.12.2018, 2.

²²⁶ RKTsKo 3-2-1-103-08, p 18.

²²⁷ *Ibidem*, p 19.

ärisaladust mitte avaldada või rikub ärisaladuse kasutamise piiramise kohustust. Kui töötajal on töölepingust tulenevalt tööandja ärisaladuse hoidmise kohustus, kuid ta avaldab ilma tööandja nõusolekuta ärisaladuse kolmandale isikule, siis peab tööandja töölepingu ülesütlemiseks tõendama, et töötaja avaldas ärisaladuse ilma tööandja loata ja avaldamine oli ebaseaduslik ning avaldamine oli ebaseaduslik, kuna töötaja rikkus töölepingust tulenevat saladuse hoidmise kohustust²²⁸.

Saladuse hoidmise kohustus ei kehti juhul, kui töötajal on kohustus teave avaldada seadusest tulenevalt. Töötaja võib olla kohustatud tööandja saladusi avaldama menetluse raames ametiasutusele, kelle enda suhtes kehtib üldjuhul saladuse hoidmise kohustus. Ametiasutuse õigus nõuda teabe avaldamist või sellele kehtivad piirangud ning töötaja teabe avaldamise kohustuse ulatus sõltuvad konkreetsest menetlusest ja menetlust reguleerivast seadusandlusest.²²⁹

TLS § 6 lõike 3 kohaselt, kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja lisaks TLS §-s 5 nimetatud töötingimustele teatama töötajale ka konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladusena määratud teabe sisu.

Eeltoodust tulenevalt võib järeldada, et saladuses hoidmise kohustuse sisu teatavaks tegemise osas kehtib TLS § 6 lõikest 3 tulenevalt vorminõue ning saladuses hoidmise kohustuse sisu peab olema töötajale avaldatud samas vormis nagu TLS §-s 5 nimetatud töötingimused. TLS § 5 sätestatud kohustus on tööandjapoolne töötaja teavitamiskohustus, mida saab tööandja täita lisades TLS § 5 nimetatud andmed töölepingusse või teavitades töötajad nimetatud andmetest töölepingu lisas, ametijuhendis, töökorralduslikes dokumentides või muul kirjalikul viisil.²³⁰

Kui tööandja õiguste kaitseks ei piisa saladuse hoidmise kohustusest, siis võib olla põhjendatud konkurentsipiirangu kohaldamine.

Konkurentsipiirang piirab saladuse hoidmise kohustusega võrreldes ulatuslikumalt töötaja eneseteostuse õigust, töötaja õigust vabalt valida oma tegevusala ja töökohta ning teenida sissetulekut, mistõttu on põhjendatud, et konkurentsipiirangule on seadusega kehtestatud nõuded ja iga konkurentsipiirangu kokkulepe peab vastama seaduses sätestatud regulatsioonile. Ennekõike peab tööandjal olema konkurentsipiirangu kehtestamiseks õigustatud huvi, mille olemasolu ei saa tõendada pelgalt äri- või tootmissaladuse olemasoluga.

²²⁸ Värvi, A. Ärisaladuse kaitse uus nägu. *Juridica*, 2020/5, lk 426, p 5.2. – https://www.juridica.ee/article.php?url=2020_5_risaladuse_kaitse_uus_n_gu (21.04.2024).

²²⁹ Varul, P. jt (koost.)(viide 223), § 625/3.3.

²³⁰ Käärats, E. jt (koost), lk 32, p 2.

Konkurentsipiirangu rikkumisele tuginemise eeldusteks on, et tööandja ja töötaja on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe, täidetud on TLS § 23 lõigetes 2 ja 3 tulenevad konkurentsipiirangule kehtestatud nõuded ja tööandja on töötajale teinud TLS § 6 lõike 3 mõttes kirjalikult teatavaks konkurentsipiirangu sisu. Kui töötajale on konkurentsipiirangu sisu tehtud teatavaks muus vormis kui kirjalikus, siis TLS § 6 lõikest 9 tulenevalt loetakse, et pooled ei ole kokkulepet sõlminud.

TLS § 23 lõikes 1 on sätestatud konkurentsipiirangu olemus, mille kohaselt on konkurentsipiirang otseselt seotud töötaja tegevusega. Selleks, et hinnata, kas konkurent tegutseb tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal tuleb võrrelda tööandja ja konkurendi sisulist tegevust ehk hinnata, kas tööandja ja konkurent müüvad sama kaubagrupi tooteid või osutavad samasisulist teenust. TLS § 23 lõike 1 kohaselt tohib tööandja keelata töötajal töötada teise tööandja juures, vaid juhul, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe, mis läbi võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Eeltoodust tulenevalt saab konkurentsipiirangu kokkuleppe reguleerida ja piirata üksnes sellist töötajapoolset tegevust, mille üle töötajal on tegelik mõju.²³¹

TLS § 23 lõike 2 järgi võib konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmida, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige, kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada. TLS § 23 lõige 3 seab konkurentsipiirangule täiendavad nõuded, milleks on, et konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud.

TLS § 23 lõike 4 alusel on TLS §-s 23 sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud konkurentsipiirangu kokkuleppe tühine. Riigikohtu hinnangul peab konkurentsipiirangu kokkuleppes tulenev piirang olema töötajale mõistlik ja äratuntav²³² ning selgitanud, et töötajale ei saa keelata igasugust tööd teise tööandja juures, vaid ainult sellist tööd, mis võib mõjutada teise tööandja majandustegevust²³³.

Riigikohus on konkurentsipiirangu ruumilise määratluse osas rõhutanud, et töötajale kehtestatud ülemaailmne konkurentsipiirang ei saa olla TLS § 23 lõike 3 järgi töötajale äratuntav²³⁴. Konkurentsipiirangu ruumiline piiritus peaks lähtuma ennekõike riigist, kus tööandja tegutseb. Kui tööandja tegutseb nii Eestis kui ka väljaspool Eestit, siis saab eeldada, et konkurentsipiirangu ruumiline piiritus hõlmab kitsas tähenduses Eesti Vabariiki ja juhul, kui tööandja soovib

²³¹ TlnRnKo 2-18-10280, p 53.

²³² RKTsKo 2-15-16682, p 12.

²³³ *Ibidem*, p 16.

²³⁴ *Ibidem*, p 15.

konkurentsipiirangut kehtestada ka muu riigi osas, kus tööandja tegutseb, siis peab tööandja töötajaga sõlmitud konkurentsipiirangu kokkuleppes selle välja tooma.²³⁵

Konkurentsipiirangu ajalise piiritlemise puhul on oluline tagada, et kokkuleppes on selgelt välja toodud piirangu kehtivuse periood ning see, kas piirang kehtib vaid töösuhte ajal või jääb kehtima ka pärast selle lõppu. TLS § 88 lõike 1 punkti 8 mõttes on oluline vaid töösuhte kestel kehtiv konkurentsipiirang.

Riigikohus on konkurentsipiirangu esemelise piiritlemise osas toonud välja, et tööandja ja töötaja peavad konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimisel leppima kokku ka isikute ringi, keda lepingupooled peavad tööandja konkurendiks, ja tooma välja, mida pooled mõistavad tööandjat kahjustava konkureeriva tegevuse all.²³⁶ Lepingupooled peavad selgelt kokku leppima, millises ettevõttes ja millisel töökohal töötaja paralleelselt töötada ei tohi. Konkurentsipiirangu mõistlikkuse põhimõtte kohaselt peab piirang olema proportsionaalne, võrreldes tööandja kaitstava huviga. Eeltoodust tulenevalt peaks tööandja konkurent tegutsema sisuliselt tööandjaga samal tegevusalal ja töötaja tegevus konkurendi juures olema sisuliselt seotud tööandja tegevusega. Töötajale saab keelata üksnes sellist tööd teise tööandja juures, mis võib mõjutada töötaja peamise tööandja majandustegevust.²³⁷

Kui konkurentsipiirangu ulatus ei ole selgelt kindlaks määratud, siis tuleb selgitada lepingupoolte tegelik tahe välja kokkuleppe tõlgendamise kaudu. Konkurentsipiirang on lepingupoolte vaheline eraldi võlaõiguslik kokkulepe ja sellele kohalduvad VÕS §-s 29 sätestatud lepingu tõlgendamise reeglid.²³⁸ Kui lepingupoolte ühine tahe ei ole ilmselge, siis tuleb tõlgendada lepingut nii nagu seda pidi samadel asjaoludel mõistma lepingupoolega sarnane mõistlik isik.

TLS § 23 lõike 4 kohaselt toob konkurentsipiirangu kohta TLS § 23 lõigetes 2 ja 3 sätestatud nõuete rikkumine kaasa konkurentsipiirangu kokkuleppe tühisuse.

TLS § 27 kohaselt on töötaja kohustatud töölepingu kehtivuse ajal andma teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust konkurentsipiirangu kokkuleppesest kinnipidamise kontrollimiseks. Tööandjal on õigus töötaja sõlmitud tööleping TLS § 88 lõike 1 punktile 8 tuginedes üles öelda, kui on poolte vahel on kehtiv konkurentsipiirangu kokkulepe ning on ilmne, et töötaja on rikkunud konkurentsipiirangu kokkulepet. Ühtlasi võib tööandjal olla õigus tööleping öelda, kui töötajaga on sõlmitud kehtiv konkurentsipiirangu kokkulepe ja tööandja on töötajalt TLS § 27 alusel küsinud teavet töötaja tööalase ja majandus- või

²³⁵ *Ibidem*, p 15.

²³⁶ RKTsKo 2-15-16682, p 15.

²³⁷ *Ibidem*, p 16.

²³⁸ *Ibidem*, p 13.

kutsetegevuse kohta, kuid töötaja ei ole seda põhjendamatult andnud või on keeldunud teabe andmisest.

Saladuse hoidmise kohustuse või konkurentsipiirangu rikkumise tõttu üles öeldud töölepingute osas ei ole 2021. ja 2022. aastast kohtupraktikat ning 2023. aastal on kohtud teinud vaid ühe lahendi, mistõttu analüüsis töö autor ka varasemaid lahendeid. Kohus on leidnud, et TLS § 88 lõike 1 punktile 8 tuginemiseks peab tööandja suutma tõendada töötaja poolt töölepingu rikkumist, milleks aga ei saa pidada pelgalt seda, kui töötaja asutab tööandjaga samal tegevusalal tegutseva äriühingu ja tegutseb selle juhatuse liikmena²³⁹ või omandab tööandjaga samal tegevusalal tegutsevas äriühingus osaluse²⁴⁰. Kohtu hinnangul viitab eeltoodu vaid töötaja kohustuse rikkumise kavatsusele, kuid ei ole kohustuse rikkumine²⁴¹. Piirangu rikkumine eeldab töötajalt aktiivset tegutsemist²⁴². Kohustuse rikkumise kavatsus või passiivne tegevus võib liigituda konkurentsipiirangu rikkumiseks vaid juhul, kui lepingupooled on selles sõnaselgelt kokku leppinud konkurentsipiirangu kokkuleppes.

²³⁹ HMKo 2-18-11439, p 18.

²⁴⁰ HMKo 2-20-15621, p 33.

²⁴¹ HMKo 2-18-11439, p 18.

²⁴² HMKo 2-20-15621, p 33.

3. TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE PIIRANGUD

3.1. Keelatud põhjused

TLS § 92 lõige 1 nimetab alused, millele tööandja ei saa töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tugineda mõjuva põhjuse sisustamisel. TLS § 92 sätestatud piirangud on kehtestatud töötajate gruppidele, kes vajavad seadusandja hinnangul täiendavat kaitset. TLS § 92 lõike 1 kohaselt ei või tööandja töölepingut erakorraliselt üles öelda põhjusel, et:

- töötaja on rase või töötajal on õigus saada emapuhkust,
- töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi, sealhulgas kasutab TLS §-des 60–65¹ sätestatud puhkust või on ravikindlustuse seaduses sätestatud hoolduslehel;
- töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu;
- töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;
- täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;
- töötaja on aja-, asendus- või reservteenistuses;
- töötaja taotles soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud paindlikke töötingimusi või TLS § 18¹ lõikes 1 sätestatud sobivaid töötingimusi;
- töötaja taotles TLS § 5 lõikes 1 või 4 sätestatud andmete esitamist.

TLS § 92 lõiked 2, 3 ja 4 sisaldavad õigusvastase ülesütlemise eelduseid²⁴³, mille kohaselt eeldatakse TLS § 92 lõike 2 alusel, et tööandjapoolne ülesütlemine on õigusvastane, kui tööandja ütleb töölepingu üles isikuga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist taotlenud või kasutanud TLS §-des 60, 61 ja 63–65¹ sätestatud puhkust või aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist olnud ravikindlustuse seaduses sätestatud hoolduslehel. Samuti eeldatakse TLS § 92 lõike 3 alusel, et ülesütlemine on õigusvastane, kui ülesütlemine toimus töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest. TLS § 92 lõike 4 alusel on ülesütlemine õigusvastane, kui ülesütlemine toimus töötajaga, kes nõudis enne töösuhte ülesütlemist andmeid töötingimuste kohta. Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles TLS § 92 lõigetes 2 – 4 nimetatud olukorras, eeldatakse, et ülesütlemine toimus tegelikult TLS § 92 lõikes 1 nimetatud

²⁴³ Käärats, E. jt (koost), lk 212, p 3.

põhjusel ja töandja suhtes kohaldatakse pööratud töendamiskohustust. Ka kohtupraktikas on rõhutatud, et TLS § 92 lõikest 2 tuleneb töandjale ümberpööratud töendamise kohustus²⁴⁴.

TLS § 92 nimetatud isikutega võib töövõtja töölepingu erakorraliselt üles öelda vaid olukorras, kus esineb muu töötaja isikust või käitumisest tulenev mõjuv põhjus, mis on viinud olukorrani, kus mõlema lepingupoole huvisid arvestades ei saa töandjalt mõistlikult eeldada töösuhte jätkamist ning töandja suudab tõendada, et ülesütlemine toimus TLS § 88 lõikes 1 nimetatud lubatud alusel.

Sarnaselt on Saksamaa töandjatel keelatud öelda töölepingut üles:

- raseda töötajaga või töötajaga, kellel on sünnitusest möödunud vähem kui neli kuud, eeldusel, et töandja oli töölepingu ülesütlemisel rasedusest või sünnitusest teadlik või sai sellest teadlikuks ülesütlemisest kahe nädala jooksul (*Mutterschutzgesetz*²⁴⁵ § 17),²⁴⁶

- töötajaga, kes viibib vanemapuhkusel ja vanemapuhkusele eelneva kaheksa kuni 14 nädala jooksul. Saksamaa õiguse kohaselt võib ema või isa olla 36 kuud kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni ning 24 kuud perioodil, mil laps on kolme- kuni kaheksa-aastane (*Bundeseltern- und Elternzeitgesetz*²⁴⁷ § 18),²⁴⁸

- töötajaga, kel on puue või vähenenud töövõime. Erakorralise ülesütlemise puhul peab töandja, töölepingu ülesütlemise alusest teada saamisest kahe nädala jooksul, küsima ülesütlemiseks nõusolekut liidumaa asutuselt (*Integrationsamt*), mis tegeleb puuetega või vähenenud töövõimega inimeste tööhõive ja tööturul kaasamise toetamisega (*Sozialgesetzbuch*²⁴⁹ § 168);²⁵⁰

- esindusorgani (*Betriebsrat*) liikmetega, kellega saab töandja töölepingu üles öelda vaid mõjuval põhjusel, mis tuleneb töötaja töölepinguliste kohustuste rikkumisest (mitte esindusorgani tegevusega seotud kohustuste rikkumisest), ja sedagi vaid esindusorgani nõusolekul (KSchG § 15 lg 1). Piirang laieneb ka töötajatele, kelle esindusorgani liikmeks olemisest ei ole möödunud ühte aastat. Sellisel

²⁴⁴ TlnRnKo 2-19-5468, p 32.

²⁴⁵ *Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das durch Artikel 57 Absatz 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652), § 17.* – https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html (21.04.2024)

²⁴⁶ Lingemann, S. jt., lk 48.

²⁴⁷ *Bundeseltern- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 27. März 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 107), § 18.* – <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BJNR274810006.html> (21.04.2024)

²⁴⁸ Lingemann, S. jt., lk 48.

²⁴⁹ *Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX), § 168.* – https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/168.html (21.04.2024)

²⁵⁰ Lingemann, S. jt., lk 49.

juhul ei ole mõjuval põhjusel ülesütleamiseks siiski vaja esindusorgani nõusolekut vaid piisab esindusorganilt seisukoha küsimisest;²⁵¹

- andmekaitse spetsialistiga, sealjuures laieneb kaitse ka andmekaitse spetsialisti ülesannete täitmise lõppemisest ühele aastale (*Bundesdatenschutzgesetz*²⁵² § 6 lg 4).²⁵³

Nimetatud isikute puhul on õigustatud vaid erakorraline ülesõtlemine mõjuval põhjusel, kuid seegi eeldab tööandjalt eelnevalt kohastelt asutustelt nõusoleku saamist²⁵⁴.

Erinevalt Saksamaa õigusest ei anna TLS § 92 lõige 1 täiendavat kaitset töötajale, kellele on määratud puue või kelle töövõime on osaline. Autori hinnangul tuleks Saksamaa seadusandluse eeskujul kaaluda TLS § 92 lõike 1 täiendamist, lisades sättes nimetatud isikute hulka töötajad, kellel on tuvastatud osaline või puuduv töövõime.

3.2. Rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütleamise erisus

TLS § 93 lõige 2 keelab tööandjal töölepingut üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu rasedaga või naisega, kellel on õigus saada emapuhkust.

TLS § 93 lõike 3 lause 1 täpsustab, et TLS § 93 lõike 2 piirang kehtib vaid juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest või emapuhkuse õigusest enne ülesütlemissavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. TLS § 104 lõige 2 aga täiendab, et raseda või emapuhkuse õigusega töötaja töölepingu ülesõtlemine on tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel ei ole järginud TLS § 93 lõikes 3 nimetatud tähtaega.

TLS § 59 lõigete 1 ja 2 kohaselt on naisel (töötajal) õigus saada emapuhkust kuni 100 kalendripäeva, kui tema kohta on väljastatud sünnitusleht perehüvitiste seaduse²⁵⁵ § 46 lõike 6¹ alusel, ning puhkus muutub sissenõutavaks 70 kalendripäeva enne lapse eeldatavat sünnikuupäeva. TLS § 59 lõigete 3 ja 4 reguleerib emapuhkuse arvestust sõltuvalt emapuhkuse kasutamise ajahetkest ja lapse enne- või ületähtaegselt sündimise mõju emapuhkuse arvestusele. TLS § 59 lõike 7 kohaselt on ka naisel (töötajal), kelle laps sünnib surnult või sureb 70 päeva jooksul pärast sündi, õigus saada emapuhkust kuni 100 järjestikust kalendripäeva, vastavalt lapse surma päevaks kasutatud emapuhkuse kalendripäevade arvule. TLS § 59 lõike 6 kohaselt peab töötaja teavitama tööandjat emapuhkusele

²⁵¹ *Ibidem*, lk 49.

²⁵² *Bundesdatenschutzgesetz vom 30. Juni 2017* (BGBl. I S. 2097), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414), § 6 lg 4. – https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/ (21.04.2024)

²⁵³ Lingemann, S. jt., lk 49.

²⁵⁴ Kirchner, J. jt. (koost.), lk 10.

²⁵⁵ Perehüvitise seadus. - RT I, 06.07.2023, 62.

jäämisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti, välja arvatud juhul, kui etteteatamist ei saa asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

Töölepingu ülesütlemise keeld piirdub TLS § 88 lõike 1 punktiga 2 ehk töövõime vähenemisega. Muudel TLS § 88 lõike 1 alustel on ülesütlemine vastavate asjaolude esinemisel võimalik. Oluline on ka see, et tööandja peab olema töötaja rasedusest või emapuhkusel viibimise õigusest teadlik töölepingu ülesütlemise hetkel. Juhul, kui tööandja ütleb töötajaga sõlmitud töölepingu üles ja töötaja ei ole tööandjat oma rasedusest või emapuhkuse saamise õigusest teavitanud, peab töötaja ülesütlemise keelu aluseks olevast asjaolust tööandjat teavitama. Kui töötaja jätab ülesütlemisavalduse kättesaamisest 14 kalendripäeva jooksul teavitamiskohustuse täitmata, siis on tööandjapoolne töölepingu ülesütlemine kehtiv vaatamata TLS § 93 lõikes 2 sätestatud keelule.

Keeld tuleneb direktiivist 92/85/EEC²⁵⁶, mille eesmärgiks on rakendada meetmeid, soodustamaks rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamist. Direktiivi artikkel 10 punkti 1 kohaselt peavad liikmesriigid võtma kasutusele vajalikud meetmed, et keelata rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku. Direktiivi artikkel 10 punkti 2 kohaselt peab tööandja raseda, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitva töötaja vallandamise korral kirjalikult esitama töötaja vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse.

Kohtupraktikas on kaks lahend, mis puudutavad TLS § 93 lõike 2 keelu rikkumist. Esimesel juhul esitas töötaja tööandjale rasedustõendi, mis sisaldas soovitus viia töötaja üle kergemale tööle ning arsti ettepanekute järgi tulnuks hageja vabastada välikoristusega seotud tööülesannetest. Tööandja ütles töölepingu üles koheselt pärast rasedustõendi kättesaamist, tuginedes katseaja ebarahuldavale tulemusele, kuna tööandja hinnangul ei täitnud töötaja tööülesandeid vajaliku kvaliteediga. Kohus asus seisukohale, et töötajaga töölepingu ülesütlemise põhjuseks oli töötaja rasedusest tingitud töövõime vähenemine, mis takistas töökohustuste nõuetekohast täitmist. Kohus järeldas, et ülesütlemine oli TLS § 93 lõike 2 ja § 104 lõike 1 alusel tühine.²⁵⁷ Teisel juhul andis töötaja tööandjale teada oma rasedusest, millele järgnes tööandjapoolne diskrimineerimine (näiteks tööandja ei kutsunud töötajat koosolekutele, vähendas töötaja töökohustusi) ning tööandja poolt töötajaga töölepingu erakorraline ülesütlemine seoses töötaja poolt töökohustuste süstemaatilise rikkumisega

²⁵⁶ Euroopa Ühenduste Nõukogu 19.10.1992 direktiiv nr 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta. - Euroopa Liidu Teataja L 348 , 28/11/1992, lk 0001–0008.

²⁵⁷ HMKo 2-10-6481, p 11.

ja negatiivse töökeskkonna tekitamisega. Kohus järeldas, et ülesütlemine oli tühine, kuna tööandja väited ei leidnud kinnitust ning tööandja ei suutnud usutavalt tõendada, et töölepingu ülesütlemine toimus TLS-s sätestatud lubatud alusel.²⁵⁸

Õiguskirjanduses on rõhutatud, et ülesütlemise keeld sisaldab nii töötajale ülesütlemisavalduse esitamise kui ka töölepingu lõppemise keeldu²⁵⁹. Euroopa Kohus on välja toonud, et keeld välistab töötaja töölepingu ülesütlemise otsuse vastuvõtmise, ülesütlemiseks ettevalmistuste tegemise ning töötaja töökohale uue töötaja otsimise²⁶⁰.

3.3. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisus

TLS § 94 lõike 1 ja lõike 2 lause 1 kohaselt on tööandja kohustatud enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemise kohta ning töötajat esindaja valinud töötajad või ametiühing esitama oma arvamuse 10 tööpäeva jooksul alates arvamuse küsimisest. TLS § 94 lõike 2 lausete 2 ja 3 kohaselt peab tööandja töötajat esindama valinud töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama või põhjendama töötajate arvamuse arvestamata jätmist. Analüüsitud kohtupraktikast nähtub, et töötajat esindama valinud töötajate arvamus ei ole tööandjale siduv²⁶¹, kuid tööandjal lasub kohustus põhjendada arvamuse arvestamata jätmist²⁶².

TLS § 94 lõike 2 sõnastusest viitab sellele, et tööandja oleks justkui kohustatud arvestama vaid töötajat esindama valinud töötajate arvamusega või põhjendama arvamusega mitte arvestamist ning kohustus ei laiene ametiühingu arvamusele. Autor eeldab, et see ei ole olnud seadusandja eesmärgiks ja teeb ettepaneku täpsustada TLS § 94 lõike 2 lausete 2 ja 3 sõnastust, pannes tööandjale nii töötajate kui ka ametiühingu arvamuse mõistlikul määral arvestamise kohustuse.

TLS § 94 lõike 1 tähenduses on töötajate esindajaks töötajate usaldusisik töötajate usaldusisiku seaduse²⁶³ § 2 lõike 2 mõttes, ametiühingu usaldusisik ametiühingute seaduse²⁶⁴ § 16 lõike 4 mõttes, töökeskkonnavolinik TTOS § 17 lõike 1 mõttes, töökeskkonna nõukogus töötajaid esindav liige TTOS § 18 lõike 1 mõttes ning üleühenduselise kaasamise menetluses osalev töötajate esindaja töötajate üleühenduselise kaasamise seaduse²⁶⁵ § 40 lõike 1 mõttes²⁶⁶.

²⁵⁸ TlnRnKo 2-22-10121, p 3.6.-3.7.

²⁵⁹ Käärats, E. jt (koost), lk 213, p 2.

²⁶⁰ EKo C-460/06, Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, ECLI:EU:C:2007:601, p 33.

²⁶¹ HMKo 2-20-3483, p 19.

²⁶² TlnRnKo 2-20-12696, p 55.

²⁶³ Töötajate usaldusisiku seadus. – RT I, 12.11.2021, 18.

²⁶⁴ Ametiühingute seadus. – RT I, 05.05.2022, 6.

²⁶⁵ Töötajate üleühenduselise kaasamise seadus. – RT I, 23.12.2022, 30.

²⁶⁶ Käärats, E. jt (koost), lk 214, p 1.

Arvamuse küsimine saab toimuda vaid enne töötajaga töölepingu ülesütlemist, kuna vaid sellisel juhul on tagatud arvamuse küsimise eesmärk, milleks on tagada võimalus mõjutada ülesütleamise otsust ja tagada, et tööandja arvestab kõiki olulisi asjaolusid²⁶⁷. Õiguskirjanduses on juhitud tähelepanu sellest tekkivale vastuolule. Nimelt on tööandja kohustatud enne töötaja enda teavitamist teavitama võimalikust ülesütlemisest ja selle asjaoludest kolmandaid isikuid (töötajat esindama valinud töötajaid või ametiühingut).²⁶⁸ Autori arvates tuleks lähtuvalt hea usu põhimõttest kaaluda TLS § 94 lõike 1 täiendamist, lisades sätte lause 2, mille kohaselt oleks tööandja kohustatud töötajat arvamuse küsimisest teavitama. TLS § 94 lõike 1 lause 2 sõnastus võiks olla järgnev: „Tööandja teavitab arvamuse küsimisest töötajat“.

Arvamuse küsimine peaks toimuma eelistatult kirjalikus vormis, kuna tööandja peab vaidluse korral tõendama arvamuse küsimise kohustuse täitmist. Äärmisel juhul saab arvamuse küsimine ja selle esitamine olla kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

KSchG § 15 lõike 1 kohaselt peab tööandja enne töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemist küsima esindusorganilt (*Betriebsrat*) arvamust töölepingu ülesütleamise kohta. Tööandja peab arvamuse küsimisel avaldama esindusorganile kõik ülesütlemist puudutavad olulised andmed nagu ülesütleamise asjaolud ja alus ning etteteatamistähtaeg ja töötaja süüid kergendavad asjaolud. Esindusorganil peab olema võimalik tööandja poolt avaldatud asjaolusid ja ülesütleamise põhjendatust hinnata ning esitada töötaja kaitseks võimalikud vastuargumendid. Tööandja saab hilisema vaidluse korral avaldada vaid esindusorganile avaldatud ülesütlemist puudutavaid andmeid ega saa neid täiendada, kui andmed olid arvamuse küsimise hetkel tööandjale teada, kuid tööandja jättis need esindusorganile avaldamata. Ülesütlemine on arvamuse küsimuse kohustusega vastuolus, kui tööandjal oli ülesütleamiseks mitu alust, millele tuginedes ülesütlemine toimub, kuid tööandja ei teavita esindusorganit kõikidest alustest ja asjaoludest. Erakorralise ülesütleamise puhul peab esindusorgan kolme päeva jooksul avaldama oma arvamuse - ülesütleamisega nõustudes, selle õiguspärasuses kaheldes või sellele vastu olles. Kui esindusorgan jätab seisukoha avaldamata, siis võib esindusorgani lugeda töölepingu ülesütleamisega vaikimisi nõustunuks.²⁶⁹

Olukorras, kus esindusorgan ei nõustu ülesütleamisega peab tööandja töölepingu ülesütleamiseks taotlema kohtult esindusorgani nõusoleku asendamist. Tööandja ja töötaja vaheline töösuhe jääb nõusoleku asendamiseni või vaidluse lahenemiseni kehtima, muu hulgas on tööandja kohustatud sellel perioodil maksma töötajale töötasu. Töötajal on töötasule õigus olenemata sellest, kas kohus leiab, et ülesütlemine oli kehtiv või tühine. Töölepingu ülesütlemine võib samas olla kehtiv,

²⁶⁷ *Ibidem*, lk 184.

²⁶⁸ Raidve, H. jt., lk 81.

²⁶⁹ Lingemann, S. jt., lk 40.

vaatamata esindusorgani vastuseisule, kui pooltevahelises töölepingus ei ole sätestatud, et ülesütlemise eelduseks on esindusorganipoolne heakskiit.²⁷⁰

²⁷⁰ *Ibidem*, lk 40.

KOKKUVÕTE

Autor lähtus töö kirjutamisel väitest, et tööandjate jaoks ei ole töölepingu erakorralise ülesütleamise formaalsed eeldused selged, mistõttu jäävad tööandjatel ülesütleamise formaalsed eeldused täitmata. Ühtlasi lähtus autor väitest, et tööandjate jaoks on ebaselged ka TLS § 88 lõikes 1 nimetatud töölepingu ülesütleamise materiaalsed alused, mistõttu tuginevad tööandjad töölepingute ülesütlelemisel ekslikele materiaalsele alustele. TLS § 104 lõike 1 kohaselt on seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine aga tühine. Esitatud väidetest tulenevalt uuris autor, millistel tingimustel on tööandjapoolne töölepingu erakorraline töölepingu ülesütlemine kehtiv ehk millised formaalsed eeldused ja materiaalsed alused peavad olema täidetud ning milliste ülesütleamise piirangutega peab tööandja arvestama. Ühtlasi uuris autor kohtupraktika põhjal, millised on sagedasemad tööandjatepoolsed eksimused töölepingute ülesütlelemisel.

Autor jõudis töö kirjutamisel kasutatud õiguskirjanduse ja kohtupraktika analüüsimisel tulemusele, et asjakohane on kaaluda TLS-i mitmete muudatuste sisseviimist.

Autor leidis, et kohtupraktikas jääb tööandja poolt töötaja suuline hoiatamine pigem tõendamata. Samuti näib, et tööandjad pigem ei ole sageli teadlikud hoiatusele kohtupraktikast tulenevatest nõuetest, mistõttu kipuvad tööandjad jätma hoiatuse põhjendamata ja hoiatuse tagajärje välja toomata. Autori arvates on põhjendatud hoiatusele vorminõude kehtestamine, et tagada lepingupoolte poolt hoiatuse sisu võimalikult sarnane mõistmine ja töötajale alatine võimalus esitada hoiatusele vastuväide ning lihtsustada vaidluse korral lepingupoolte tõendamiskohustuse täitmist. Autor teeb ettepaneku ümbersõnastada TLS § 88 lõike 3 lause 1 järgnevalt: „Enne töölepingu ülesütlemist, eelkõige käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 2 ja 3 nimetatud alusel, peab tööandja töötajat eelnevalt hoiatama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Tööandja peab hoiatust põhjendama ja väljendama selget tahet tööleping üles öelda, kui töötaja ei hoidu edasisest töölepingu rikkumisest. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütleamise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.“.

Tööandjad pigem jätavad kaalumata TLS § 88 lõikes 2 nimetatud teise töö pakkumise võimaluse või põhjendamata teise töö pakkumata jätmise. Autori hinnangul võib olla põhjendatud TLS § 88 lõike 2 sõnastuse täiendamine, pakkudes välja TLS § 88 lõike 2 osas järgneva sõnastuse: „Enne töölepingu ülesütlemist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, mida töötaja on võimeline edukalt tegema. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaoproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada. Tööandjalt ei või üldjuhul teise töö pakkumist mõistlikult eeldada, kui töölepingu

ülesütlemine toimub ühel käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 3 kuni 8 nimetatud alusel. Tööandja peab teise töö pakkumist või pakkumata jätmist põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.“.

Kuna praktikas ei leia TLS § 95 lõige 3 kohaldamist, siis võib autori hinnangul olla õigustatud TLS § 95 lõike 3 muutmise selliselt, et tööandja poolt põhjendamiskohustuse täitmata jätmise tooks kaasa ülesütlemise tühisuse. Autori hinnangul tuleb kaaluda ka TLS § 95 lõike 2 lause 1 sõnastuse täpsustamist, et tööandjale oleks üheselt selge põhjendamiskohustuse sisu. Autori teeb ettepaneku sõnastada TLS § 95 lõike 3 järgnevalt: „Tööandja peab ülesütlemisavalduses tooma välja käesoleva seaduse § 88 lõikes 1 nimetatud ülesütlemise aluse ning ülesütlemist põhjendama“.

TLS § 88 lõikes 4 sätestatud mõistlik aeg töölepingu ülesütlemiseks on tööandja sisustada, mistõttu asetatakse töötaja töösuhte jätkumise osas teadmata ajaks ebakindlasse olukorda. Autori hinnangul on põhjendatud mõistliku aja määramine ning TLS § 88 lõike 4 täiendamine lausega 2. Autor pakub sõnastusena välja: „Eeldatakse, et ülesütlemisõigust võib teostada kahe nädala jooksul ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada saamisest.“ Sellisel juhul on tööandjale üldjuhul selge, kui kiiresti tuleb töötaja rikkumisele reageerida, kuid samas jääb tööandjale vajadusel võimalus mõistlikku aega rikkumise asjaoludest tulenevalt määrata.

Autor leidis, et õigustatud on ka kehtiva TKindLS § 6 lõige 2 punkt 2 täiendamine. TKindLS § 6 lõike 2 punkti 2 eesmärgiks on välistada töötuskindlustushüvitise õigus isikute osas, kellel on tööandja töölepingu üles öelnud töötaja käitumisest tulenevalt mõjuval põhjusel. Kuna tööandja saab töötaja käitumisest tulenevalt töölepingu üles öelda ka TLS § 88 lõike 1 alusel, siis on isikud ebavõrdses olukorras, mistõttu pakub autor välja TKindLS § 6 lõike 2 punkti 2 lause 2 järgnevas sõnastuses: „Eeldatakse, et töötuskindlustushüvitisele ei ole õigust ka kindlustatul, kelle viimane töösuhe lõppes töölepingu seaduse § 88 lõikes 1 nimetatud põhjusel.“

Autor pooldab TLS § 88 lõike 1 näidisloetelu täiendamist, et tööandjale anda konkreetne alus töölepingu ülesütlemiseks olukorras, kus töötaja ei saa tööülesannete täitmist jätkata seoses töötajale mõistetud vangistusega või töötaja isikut puudutava keeluga või töötajal on takistatud tööülesannete täitmine töölepingu sõlmimise eelduseks olnud töötajale väljastatud loa peatamise, kehtetuks tunnistamise või tühistamise või töötajalt alaliselt kutsekvalifikatsiooni äravõtmise tõttu. Autori hinnangul tuleks mõlema aluse puhul kasutada TLS § 88 lõike 1 punktis 1 sisustatud pikaajalisuse mõiste analoogiat, sidudes ülesütlemise õiguse eeldusega, et töökohustuste täitmine on takistatud enam kui neli kuud.

Autor leiab, et põhjendatud on ka TLS § 88 lõike 1 punkti 1 täiendamine, laiendades ülesütlemise alust ka olukorrale, kus töötaja ei tule pikka aega toime tööülesannete täitmisega seoses hoolduslehel

viibimisega, mis ei võimalda töösuhet jätkata. Autori hinnangul tuleb kaaluda TLS § 88 lõike 1 punkti 1 lause 2 järgnevalt ümbersõnastamist: „Töövõime vähenemist terviseseisundi või hoolduslehel viibimise tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund või hoolduslehel viibimine ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul“.

TLS § 88 lõike 1 punktis 2 sätestatud aluse osas leidis autor, et alusele tuginemisel tuleb tööandjal eelnevalt hinnata, kas töötaja töövõime vähenes töösuhete kestel või oli tööandja juba töölepingut sõlmides teadlik töötaja ebapiisavast tööoskusest või töökohale sobimatuses.

Töölepingu ülesütlemisel TLS § 88 lõike 1 punktis 3 tuginedes on oluline lähtuda sellest, mis on töötaja tegelikud töökohustused, milles lepingupooled on kokku leppinud. Vaidluse korral peab tööandja suutma tõendada, et töötaja oli tööandja sisedokumentidega või muude kirjalike dokumentidega tutvunud ning tööandja oli oma TLS §-st 5 tulenevat teavitamiskohustust täitnud. Autori hinnangul peab tööandja võimalusel alati nõudma töötajalt TLS § 5 lõike 2 lause 3 mõttes kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kinnitust tööandja poolt TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmete esitamise kohta. Kohtupraktika põhjal on ka TLS § 88 lõike 1 punktis 3 nimetatud rikkumised tõendatud kui tööandja on eelnevalt olulised rikkumised toonud välja tööandja sisedokumentides ning võtnud töötajalt kinnituse dokumentidega tutvumise kohta.

Praktikas on tööandjal keeruline tõendada töötaja joobeseisundit, kuna seisund puudutab töötaja eriliiki isikuandmeid ja töötaja ei pruugi teha tööandjaga joobeseisundi tuvastamise osas koostööd. Tööandja võib küll koguda TsMS § 229 lõikes 2 mõttes tõendeid, kuid vaidluse korral ei pruugi tööandja poolt kasutatavad kontrollimeetodid olla usaldusväärsed. Autori arvates oleks tööandjal mõistlik pöörata tõendamiskoormis ümber ja kehtestada sisedokumentides nõue, et joobeseisundi põhjendatud kahtluse korral peab töötaja tõendama joobeseisundi puudumist. Ühtlasi leiab autor, et TLS § 88 lõike 1 punkti 4 osas tuleks kaaluda sätte sõnastuse muutmist, jättes välja absoluutne hoiatamiskohustus, kuna kohtupraktika põhjal näib, et hoiatamiskohustus pärsib TLS § 88 lõike 1 punkti 4 eesmärki ja paneb tööandjad tuginema muudele TLS § 88 lõike 1 sätetele. Autori hinnangul ei ole absoluutne hoiatamiskohustus põhjendatud ja hoiatamine peaks olema tööandja kaalutusotsus.

TLS § 88 lõike 1 punktis 5 tuginemisel on tööandjal kõrgendatud tõendamiskohustus, kuna tööandjal on võimalik töötaja väidetavaid rikkumisi ja usalduse kaotust tõendada, kuid töötajal ei ole võimalik tõendada negatiivset asjaolu ehk töölepingu mitterikkumist või usalduse mittekaotamist. Autori hinnangul võib sätte probleemiks olla mõistete ebaselgus. Kohtupraktika põhjal näib, et tööandjad ei ole ka teadlikud oma kohustusest tõendada, et sättes nimetatud teo koosseis on täidetud ja see on põhjuslikkus seoses usalduse kaotusega.

TLS § 88 lõike 1 punkti 6 puhul peab tööandja suutma tõendada, et töötaja on oma tegevusega või tegevusetusega lepingut oluliselt rikkunud ning loonud võimaluse kolmanda isiku usaldamatuse tekkimiseks tööandja suhtes. Töötajapoolne oluline lepingu rikkumine peab olema põhjuslikus seoses kolmanda isiku usaldamatuse tekkimise või selle tekkimise võimalusega. Töölepingu ülesütlemisel TLS § 88 lõike 1 punkti 7 alusel on esmatähtis, et tööandja suudaks tõendada töötaja süülist tegevust ja selle põhjuslikku seost tööandja varale olulisel määral tekkinud kahjuga või kahju tekkimise võimalusega. Tööandja peab igakordselt suutma töölepingu ülesütlemise hetke seisuga tõendada olulise kahju või selle tekkimise võimalust.

TLS § 88 lõike 1 punktile 8 tuginemise eelduseks on, et töötajale tuleneb töölepingust tööandja ärisaladuse hoidmise kohustus. Tööandja peab töölepingu ülesütlemiseks tõendama, et töötaja avaldas ärisaladuse tööandja loata ja avaldamine oli ebaseaduslik. Kui tööandja hinnangul ei piisa tööandja õiguste kaitseks saladuse hoidmise kohustusest, siis võib olla põhjendatud konkurentsipiirangu kohaldamine, mis aga eeldab õigustatud huvi, mille olemasolu ei saa tõendada pelgalt äri- või tootmissaladuse olemasoluga. Konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Oluline on, et töötaja jaoks oleks piirang mõistlik ja äratuntav. Märkimata ei saa ka jätta, et tööandja ei saa töötajale keelata igasugust tööd teise tööandja juures, vaid ainult sellist tööd, mis võib mõjutada tööandja majandustegevust.

Saksamaa seadusandluse kohaselt on tööandjal keelatud öelda töölepingut üles töötajaga, kellel on puue või vähenenud töövõime. TLS § 92 lõige 1 on sätestatud töölepingu ülesütlemise piirangud, kuid Eesti seadusandlus ei anna puuduva või vähenenud töövõimega inimestele täiendavad ülesütlemise kaitset. Autori hinnangul tuleb kaaluda TLS § 92 lõike 1 täiendamist, lisades täiendava ülesütlemiskaitse saavate isikute hulka ka puuduva või vähenenud töövõimega töötajad. TLS § 93 lõike 2 on tööandjal keelatud öelda töölepingut TLS § 88 lõike 1 punktile 2 tuginedes üles naistöötajaga, kes on rase või kellel on õigus saada emapuhkust. Nimetatud ülesütlemise keeld sisaldab nii töötajale ülesütlemisavalduse esitamise kui ka töölepingu lõppemise keeldu.

TLS § 94 lõikes 1 nimetatud arvamuse küsimise kohustus on vastuoluline, kuna paneb tööandjale kohustuse teavitada, enne töötajale ülesütlemise fakti või sellega seotud asjaolude teatavaks tegemist, töötajaga sõlmitud töölepingu võimalikust ülesütlemisest kolmandaid isikuid. Taoline lähenemine on vastuolus töösuhtes kehtiva hea usu põhimõttega. Autori arvates tuleb kaaluda TLS § 94 lõike 1 täiendamist lausega 2, kohustades tööandjat teavitama arvamuse küsimisest ka töötajat.

ABSTRACT: EXTRAORDINARY CANCELLATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY THE EMPLOYER FOR REASON ARISING FROM THE EMPLOYEE

The author presents an analysis of the current employment law and legal practices in Estonia. The author concludes that there is a need for several amendments to the Estonian Employment Contracts Act (hereinafter ECA) in order to address various issues and improve the overall legal system.

One of the main findings of the author, arising from analysed legal practice, is that an employer's verbal warning to an employee tends to remain unsupported by evidence. Moreover, employers seem to be unaware of the requirements for warnings stemming from legal practices, which leads to insufficient justification of warnings. The author noted that employers also tend to not declare their direct declaration of intention concerning the consequences of the warning. The author suggests implementing a formal requirement for warnings, aiming to ensure a similar understanding for the warning's content between both parties and guaranteeing the employee's right to object. A warning made in a format which can be reproduced in writing would benefit both parties and would also simplify the burden of proof in disputes. The author proposes a specific wording change for ECA § 88(3)(1) to address these concerns.

Considering the practical challenges in implementing ECA § 95(3) due to the employee's inability to fulfill the burden of proof, the author recommends altering this section to declare the termination void if the employer fails to fulfill their obligation to justify the termination. The author also proposes further clarifications to ECA § 95(2)(1) to ensure a clear understanding of the employer's obligation to provide justification.

The author believes it is reasonable to amend ECA § 88(4) by setting a two-week time frame for exercising the right to terminate the employment contract, requiring the employer to react promptly to violations while still allowing the reasonable time to be defined according to the circumstances of the violation.

Furthermore, the author suggests a revision of ECA § 88(1) to explicitly allow for termination in cases, where an employee cannot continue to perform their duties due to a prison sentence or a legal prohibition arising from the employee's person. The author also proposes a revision arising from the suspension, annulment or revocation of a permit required for the employment contract. The author suggests for the termination to be tied to the expectation that the employee's inability to perform duties lasts for more than four months as stated in ECA § 88(1)(1).

To address the cases where an employee struggles with their duties due to long-term care leave, the author suggests amending ECA § 88(1)(1).

The author also highlights ECA § 88(1)(2). The author emphasises the importance of verifying if the employer was aware of the employee's insufficient skills or incompatibility at the time of signing the contract or the employee's capacity to perform their duties decreased during the employment.

In conclusion, the author advocates for multiple amendments to the Estonian Employment Contracts Act based on the analysis of legal practices, jurisprudence and legal literature. These suggested changes aim to clarify and enhance the functioning of the Estonian employment law, offering better protection for both employers and employees, while relieving both parties burden of proof.

LÜHENDID

Õigusaktide lühendid

ECA – Estonian Employment Contracts Act

EKTÄKS – Ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seadus¹

KarS – Karistusseadustik

LennS – Lennundusseadus

LS – Liiklusseadus

MKS – Maksukorralduse seadus

RaKS – Ravikindlustuse seadus.

TsMS – Tsiviilkohtumenetluse seadustik

TsÜS – Tsiviilseadustiku üldosa seadus

TLS – Töölepingu seadus

TTOS – Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

TKindIS – Töötuskindlustuse seadus

Riigikohtu lühendid

RK – Riigikohus

RKPJK – Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium

RKHK – Riigikohtu halduskolleegium

RKKK – Riigikohtu kriminaalkolleegium

RKTsK – Riigikohtu tsiviilkolleegium

Esimese ja teise astme kohtute lühendid

TlnRnK – Tallinna Ringkonnakohus

TrtRnK – Tartu Ringkonnakohus

TlnHK – Tallinna Halduskohus

HMK – Harju Maakohus

PMK – Pärnu Maakohus

TMK – Tartu Maakohus

VMK – Viru Maakohus

Euroopa Liidu kohtute lühendid

EK – Euroopa Kohus

Saksamaa Liitvabariigi kohtute lühendid

BAG – Bundesarbeitsgericht

KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU

Kasutatud kirjandus

1. AS Eesti Post. Menetlusdokumentide kättetoimetamise teenusetingimused. – <https://www.omniva.ee/public/files/failid/tingimused-kiri-menetlusdokument-est-ee-2022-new.pdf> (21.04.2024).
2. Busse, R. jt. Statutory health insurance in Germany: a health systemshaped by 135 years of solidarity, self-governance, and competition. Lancet, vol 390. – [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(17\)31280-1/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(17)31280-1/fulltext) (21.04.2024).
3. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. Mis võiks töölepingus muutuda? Äripäev, 10.08.2016. – <https://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/08/10/mis-voiks-toolepinguseaduses-muutuda> (21.04.2024).
4. Kirchner, J. jt. (koost.). Key Aspects of German Employment and Labour Law. Second Edition. Berlin : Springer, 2018.
5. Kuulme, O. Töölepingu ülesütlemise tühisus ja töötaja kahju hüvitamise nõue. Magistritöö. Juhendaja Gaabriel Tavits. Tartu : Tartu Ülikool, 2021. – <http://dspace.ut.ee/handle/10062/73025> (21.04.2024).
6. Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. [Tallinn] : Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2024. – <https://www.ti.ee/sites/default/files/documents/2024-03/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seaduse%20k%C3%A4siraamat%202024.pdf> (21.04.2024).
7. Lauren, A. (koost). Töölepingu seadus. Seaduse tekst, milles on arvestatud 28.01.2009 tehtud muudatus. Seletused. [Tallinn] : Agitaator, 2009.
8. Lingemann, S. jt. Employment & Labor Law in Germany. 4th edition. München : Beck, 2016.
9. Madise, Ü. jt (koost.). Eesti Vabariigi põhiseadus : kommenteeritud väljaanne. Viies, parandatud ja täiendatud väljaanne. [Tartu] : Iuridicum, 2020. E-väljaanne – <https://pohiseadus.ee/public/PSkomm2020.pdf> (21.04.2024).
10. Matsulevitš, L. jt. (koost.). Tööturu ülevaade 1/2021. [Tallinn] : Eesti Pank, 2021. – <https://www.eestipank.ee/publikatsioonid/tooturu-ulevaade/2021/tooturu-ulevaade-12021> (21.04.2024).
11. Matsulevitš, L. jt. (koost.). Tööturu ülevaade 2/2022. [Tallinn] : Eesti Pank, 2022. – https://haldus.eestipank.ee/sites/default/files/publications/2022/11/TTY2_2022_UUS.pdf (21.04.2024).

12. Raidve, H. jt. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. [Tallinn] : Äripäev, 2010.
13. Rastorgujeva, J. Töölepingu ülesütlemise avalduse kehtivuse eeldused ja kättetoimetamine. – Raamatupidamis- ja maksuinfoportaal, 08.09.2014. – <https://www.rmp.ee/tooigus/tls/toolepingu-ulesutlemise-avalduse-kehtivuse-eeldused-ja-kattetoimetamine-2014-09-08> (21.04.2024).
14. Rolfs, C. jt (koost.). BeckOK BGB. 68th Edition. München : C.H.BECK, 2023. E-väljaanne. – <https://beck-online.beck.de> (21.04.2024).
15. Saarep, K. jt. (koost.). Tööinspektsiooni aastaraamat 2023. [Tallinn] : Tööinspektsioon, 2023. – <https://www.ti.ee/asutus-uudised-ja-kontaktid/kontakt/statistika> (21.04.2024).
16. Sihasutus Kutsekoda. – <https://www.kutseregister.ee/> (21.04.2024).
17. Soosaar, O. jt. (koost.). Tööturu ülevaade 1/2024. [Tallinn] : Eesti Pank, 2024. – <https://www.eestipank.ee/publikatsioonid/tooturu-ulevaade/2024/tooturu-ulevaade-12024> (21.04.2024).
18. Sootak, J. jt. (koost.). Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne. 5. täiendatud ja ümbertöötatud väljaanne. Tallinn : Juura, 2021. E-väljaanne – <https://karistusseadustik.juuraveeb.ee/> (21.04.2024).
19. Tõnisson, H. Seletuskiri lastekaitse seaduse eelnõu juurde. Sotsiaalministeerium, 2014. – https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Lapsed_ja_pered/Lapse_oigused_ja_heolu/seletuskiri.pdf (21.04.2024).
20. Tööinspektsioon. Tööelu – hoiatus. – <https://www.tooelu.ee/et/32/hoiatus#hoiatus-vaidlustamine> (21.04.2024).
21. Varul, P. jt (koost.). Tsiviilseadustiku üldosa seadus : kommenteeritud väljaanne. Tallinn : Juura, 2023. E-väljaanne. – <https://tsiviilseadustiku-yldotsa.juuraveeb.ee/> (21.04.2024).
22. Varul, P. jt (koost.). Võlaõigusseadus. I, Üldosa (§§ 1-207) : kommenteeritud väljaanne. Tallinn : Juura, 2016. E-väljaanne. – <https://volaoigusseadus-i.juuraveeb.ee/> (21.04.2024).
23. Varul, P. jt (koost.). Võlaõigusseadus III, 4. osa 23. ptk - 8. osa 39. ptk (§-d 422-702) : kommenteeritud väljaanne. Tallinn : Juura, 2021. E-väljaanne. – <https://volaoigusseadus-iii.juuraveeb.ee/> (21.04.2024).
24. Värvi, A. Ärisaladuse kaitse uus nägu. Juridica, 2020/5. – https://www.juridica.ee/article.php?uri=2020_5_risaladuse_kaitse_uus_nagu (21.04.2024).
25. von Göler, S. jt. (koost.). BGB Kommentar. – <https://bgb.kommentar.de/> (21.04.2024).
26. Waas, B. Dismissal protection in Germany. Tijdschrift voor Ontslagrecht, 2021/2. – https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/TvO/2021/2/TvO_2542-5315_2021_005_002_002.pdf (21.04.2024).

Kasutatud normatiivmaterjalid

Ametiühingute seadus. – RT I, 05.05.2022, 6.

Ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seadus¹. – RT I, 07.12.2018, 2.

Karistusseadustik. – RT I, 22.03.2024, 2.

Lennundusseadus. – RT I, 20.03.2024, 2.

Liiklusseadus. – RT I, 22.12.2023, 4.

Majandustegevuse seadustiku üldosa seadus. – RT I, 06.04.2021, 5.

Maksukorralduse seadus. – RT I, 21.11.2023, 12.

Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. – RT II, 29.05.2012, 2.

Perehüvitise seadus. – RT I, 06.07.2023, 62.

Ravikindlustuse seadus. – RT I, 15.12.2023, 5.

Tsiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I, 22.03.2024, 7.

Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 06.07.2023, 98.

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

Töölepingu seadus. – RT I, 06.07.2023, 107.

Töötajate usaldusisiku seadus. – RT I, 12.11.2021, 18.

Töötajate üleühenduselise kaasamise seadus. – RT I, 23.12.2022, 30.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 30.06.2023, 87.

Töötervishoiuteenuse osutamise kord. – RT I, 17.12.2022, 26.

Töötuskindlustuse seadus. – RT I, 06.07.2023, 111.

Võlaõigusseadus. – RT I, 06.07.2023, 116.

Euroopa Ühenduste Nõukogu 19.10.1992 direktiiv nr 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta. - Euroopa Liidu Teataja L 348 , 28/11/1992, lk 0001–0008.

Bundesdatenschutzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2097), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414). – https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/ (21.04.2024)

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 27. März 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 107). – <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BJNR274810006.html> (21.04.2024)

Bürgerliches Gesetzbuch. Neugefasst durch Bek. v. 2.1.2002 I 42, 2909; 2003, 738; zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 14.3.2023 I Nr. 72. – https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/index.html (21.04.2024).

Entgeltfortzahlungsgesetz. Neugefasst durch Bek. v. 25.05.1994 I S. 1014, 1065, zuletzt geändert durch Art. 9 v. 22.11.2019 I S. 1746. – <https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/> (21.04.2024).

Kündigungsschutzgesetz. Neugefasst durch Bek. v. 25.8.1969 I 1317; zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 14.6.2021 I 1762. – <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (21.04.2024).

Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das durch Artikel 57 Absatz 8 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652). – https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html

Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX). – https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_168.html (21.04.2024)

Kasutatud kohtupraktika

Riigikohtu lahendid

RKo 3-2-1-86-96

RKo 3-2-1-46-03

RKo 3-2-1-10-03

RKo 3-2-1-156-05

RKTsKo 3-2-1-129-05

RKTsKo 3-2-1-103-06

RKTsKo 3-2-1-123-07

RKTsKo 3-2-1-103-08

RKTsKo 3-2-1-117-11

RKTsKo 3-2-1-152-11

RKTsKm 3-2-1-60-12 koos eriarvamusega

RKTsKo 3-2-1-21-14

RKTsKo 3-2-1-52-14

RKTsKo 3-2-1-172-14

RKTsKo 3-2-1-187-15

RKTsKo 3-2-1-70-16

RKTsKo 2-15-16682 koos eriarvamusega

RKTsKo 2-17-6057

RKTsKo 2-17-9268

RKTsKo 2-19-14714 koos eriarvamusega

RKKKo 1-13-5173

RKHKo 3-3-1-45-11 koos eriarvamusega

RKPJKo 3-4-1-6-00

RKPJKo 5-22-6

Ringkonnakohtu lahendid

TlnRnKo 2-15-3147

TlnRnKo 2-16-14101

TlnRnKo 2-18-8989

TlnRnKo 2-18-10280

TlnRnKo 2-18-10961

TlnRnKo 2-19-5468

TlnRnKo 2-19-10352

TlnRnKo 2-19-13333

TlnRnKo 2-19-15094

TlnRnKo 2-20-5945

TlnRnKo 2-20-10973

TlnRnKo 2-20-12696

TlnRnKo 2-20-14708

TlnRnKo 2-20-17200

TlnRnKo 2-20-17402

TlnRnKo 2-20-17819

TlnRnKo 2-20-18367

TlnRnKo 2-21-1815

TlnRnKo 2-21-5641

TlnRnKo 2-21-10807

TlnRnKo 2-22-10121

TrtRnKo 2-10-51825

TrtRnKo 2-19-10223

TrtRnKo 2-20-14572

TrtRnKo 2-20-19047

TrtRnKo 2-21-17265

TrtRnKm 2-21-19743

Maakohtu lahendid

HMKo 2-10-6481

HMKo 2-14-58017

HMKo 2-18-11439

HMKo 2-19-8438

HMKo 2-19-9785

HMKo 2-19-17350

HMKo 2-20-3483

HMKo 2-20-4317

HMKo 2-20-7973

HMKo 2-20-8132

HMKo 2-20-10544

HMKo 2-20-14692

HMKo 2-20-14708

HMKo 2-20-15621

HMKo 2-20-15846

HMKo 2-20-17200

HMKo 2-20-17634

HMKo 2-20-18367

HMKo 2-21-3132

HMKo 2-21-6206

HMKo 2-21-7076

HMKo 2-21-7242

HMKo 2-21-10807

HMKo 2-21-11028

HMKo 2-21-17518

TMKo 2-20-9526

TMKo 2-20-10973

TMKo 2-21-12105

TMKo 2-22-9410

VMKo 2-17-9268

VMKo 2-20-10740

VMKo 2-20-14339

VMKo 2-22-3594

VMKo 2-22-5475

VMKo 2-22-14094

PMKo 2-19-15663

PMKo 2-20-10605

PMKo 2-20-18201

PMKo 2-21-3076

PMKo 2-21-16351

TlnHKo 3-22-334

Euroopa Liidu kohtute lahendid

EKo C-460/06, Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, ECLI:EU:C:2007:601

Saksamaa Liitvabariigi kohtute lahendid

BAG 2 AZR 955/11

BAG 2 AZR 256/14

BAG 2 AZR 302/16

BAG 6 AZR 420/12

BAG 7 ABR 69/13