

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
TSIVIILÕIGUSE ÕPPETOOL

Karin Kirsipuu

**RASEDATE JA VÄIKELAST KASVATAVATE ISIKUTE KAITSE TÖÖLEPINGU
ÜLESÜTLEMISEL**

Magistritöö

Juhendaja
prof Merle Muda

Tartu
2012

SISUKORD

KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU.....	3
SISSEJUHATUS.....	4
1. Väikelast kasvatavate isikute mõiste ja kaitse vajadus.....	10
1.1. Väikelast kasvatavate isikute mõiste.....	10
1.2. Väikelast kasvatavate isikute kaitse vajadus.....	13
2. Töölepingu ülesütlemise üldised piirangud.....	18
2.1. Töölepingu ülesütlemise keelatud ja lubatud alused.....	18
2.1.1. Töölepingu ülesütlemise keelatud alused.....	18
2.1.1.1. Üldpõhimõtted.....	18
2.1.1.2. Töötaja seisundi tõendamine.....	28
2.1.2. Töölepingu ülesütlemise lubatud alused.....	31
2.2. Pädeva ametiasutuse nõusolek töölepingu ülesütlemiseks.....	35
3. Tagatised töölepingu ülesütlemisel majanduslikel põhjustel.....	39
3.1. Üldpõhimõtted.....	39
3.2. Töölejäämise eelisõigus.....	42
4. Tagatised üleütlemise vaidlustamisel.....	47
4.1. Ülesütlemise tühisus.....	47
4.2. Tööandja tõendamiskoormis.....	49
4.3. Töösuhte jätkumine.....	51
4.4. Rahaline hüvitis.....	54
KOKKUVÕTE.....	57
Summary.....	64
KASUTATUD KIRJANDUS.....	71
KASUTATUD ÕIGUSAKTID.....	74
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA.....	75

Kasutatud lühendite loetelu

EL- Euroopa Liit

EÜ- Euroopa Ühendus

ECA- Soome töölepingu seadus

EKS- Saksamaa emaduse kaitse seadus

EVTLS- Eesti Vabariigi töölepingu seadus

ILO- International Labour Organization

ITLS- Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

KSchG- Saksamaa ülesütlemisskaitse seadus

LBHL- Taani võrdse kohtlemise seadus

TLS- töölepingu seadus

TsÜS- tsiviilseadustiku üldosa seadus

VÕS- võlaõigusseadus

SISSEJUHATUS

Magistritöö teema on rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kaitse töölepingu ülesütlemisel. Teema valikul on eelkõige lähtunud selle aktuaalsusest ja olulisusest ühiskonna jaoks, sest ülesütlemiskaitse on üks tähtsaim kaitse, kus peavad olema tagatud töösuhte mõlema poole huvid.

Tänapäeval Eesti Vabariigis rahvaloenduse tulemusena on iive stabiilne, kuid siiski rahvastiku säilimiseks ning ühiskonna funktsioneerimiseks on aga tarvis nii kõrget iivet kui ka kõrget tööhõivet.¹ Seega on aktuaalsed väikelast kasvatavate isikute kaitse küsimused tööõiguslike tagatiste näol, eelkõige töölepingu ülesütlemisega seoses.

Ligi kolm aastat tagasi- 01.07.2009. a jõustus uus töölepingu seadus (edaspidi TLS)², mille eesmärgiks on reguleerida tööandjate ja töötajate vahelisi suhteid, tagades töötajatele heaoluriigi väärtushinnangutest tuleneva piisava turvalisuse, võimaldades ettevõtjatel realiseerida põhiseaduslikku õigust ettevõtlusvabadusele ning panustades Eesti majanduse konkurentsivõime kasvu.³ TLS-ga viidi tööõigusesse sisse mitmeid muudatusi ja koondati enamus individuaalseid töösuhteid reguleerivaid norme ühte seadusesse.

Magistritöös käsitletud teema on uudne, kuna TLS muutis töösuhete regulatsiooni olulisel määral. TLS-is tehti sisulisi muudatusi rasedaid ja väikelapse vanemaid puudutavas regulatsioonis töölepingu lõpetamisega seoses, mida ka käesolevas töös käsitletakse.

Töötaja sotsiaalse kaitse vajadus ilmneb kõige selgemini just tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisel, kuna tegemist on töötajale võimalikke negatiivseid tagajärgi põhjustava toiminguga. Seega soovib riik tagada kõrgendatud sotsiaalse kaitse mitmetele isikute gruppidele, sealhulgas ka töölepingu ülesütlemisega seoses rasedatele ja väikelast kasvatavatele isikutele. Töölepingu ülesütlemise puhul on vaja väga täpset regulatsiooni, kuna just sellel alusel toimub kõige sagedamini töölepingu lõppemine igapäevaelus.⁴

¹ C. Plaks, K. Kõressaar, R. Haljasmäe, K. Koha, M. Huberg, M. Paindlikkus töösuhetes õiguslikust vaatepunktist. Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Tallinna raamatutrükikoda. 2007, lk 5.

² Töölepingu seadus. 17.12.2008.- RT I 2009, 5, 35; RT I, 10.02.2012, 2.

³ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 13.02.2012, lk 1.

⁴ G. Tavits. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? Juridica 1/2008, lk 28.

Töösuhetes on väga olulisel kohal turvalisus ja paindlikkus. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja järgi on seaduse aluseks turvalise paindlikkuse (*flexicurity*) kontseptsioon.

Turvalisuse paindlikkuse kontseptsioon tähendab laialt defineerides kombinatsiooni tööturu paindlikkusest ja töötajate turvalisusest. Turvalisusel ja paindlikkusel on erinevaid väljundeid ja võimalusi, mida iga riik võib interpreteerida ja leida sobivad kombinatsioonid, mis pakuvad tööandjatele piisavalt paindlikkust ja töötajatele omakorda turvalisust.⁵

Turvalisuse paindlikkuse kontseptsioon kombineerib endas kahte peamist Euroopa arengu eesmärki-vajadust suurendada tööõiguslast paindlikkust, samas tagades sotsiaalse turvalisuse ja toe sidusust.⁶

See tähendab, et töösuhete regulatsioon peab võimaldama osapooltel kujundada töösuhe, mis arvestaks parimal võimalikul viisil nii tööandja kui ka töötaja huvide ja vajadustega. Turvalise paindlikkuse põhimõte peab võrdselt tähtsaks nii turvalist kui paindlikkust töösuhete reguleerimisel, kuid eelkõige püüab leida keskteed töötaja ja tööandja vastandlike seisukohtade vahel. Töölepingu regulatsiooni on juba uuendatud ja selle kohaselt suureneb paindlikkus töösuhetes, kuid paindlikkusega sama tähtsaks tuleb lugeda turvalisust – seda mitte ainult töötaja, vaid ka tööandja jaoks. Turvalisuse paindlikkuse põhimõte annab tööandjale võimaluse paindlikult muuta töötingimusi vastavalt muutunud majandus- ja konkurentsiolukorrale nii, et sotsiaalsed tagatised ei oleks liiga suured, kuid töötajad tunneks end siiski turvaliselt.⁷ Üldisemalt tähendab turvalise paindlikkuse raskuspunkti nihutamist traditsiooniliselt töösuhetes oleva isiku kaitselt laiemalt tööturul oleva isiku kaitsel.⁸ Samuti on tööalaste õiguste ja kohustuste paindlikul kindlaksmääramisel väga tihe seos inimõiguste ning põhiseaduslike õiguste ja kohustuste realiseerimisega.⁹

Paindlik tööõigus sätestab tööandja ja töötaja õigused selgelt ja arusaadavalt, võimaldab nii töötajal kui tööandjal kokku leppida tingimustes, mis on mõlema vajadustega kõige paremini sobivad ning ei sunni

⁵ M. Keune, M. Jespen. Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity.- Flexicurity and Beyond: Finding a new agenda for the European Social Model, Copenhagen, 2007, p 191; A. Tangian. Is Europe ready for Flexicurity? Empirical Evidence, Critical Remarks and Reform Proposal.- Intereconomics, 2008, March/April. P 100, lk 191-192.

⁶ T. Paas, R. Eamets. Labour Market, Flexibility, Flexicurity and Employment. New York, 2006, lk 52.

⁷ G. Tavits. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? Juridica 2008/I, lk 24.

⁸ Eesti töösuhete regulatsioon vajab uuendamist. Riigikogu toimetised, Tallinn: Riigikogu Kantselei, 2000, lk 149.

⁹ Siigur, H. Eesti tööseaduste täiustamisest.- Juridica 2007/II, lk 87.

tööandjat läbi kõrgete töösuhete lõpetamisega kaasnevate kulude hoidma ettevõttes töökohti, mida antud majandussituatsioonis ei ole vaja.¹⁰

Magistritöö eesmärgiks on uurida, kas TLS-i regulatsioon rasedate ja last kasvatavate isikute tagatiste osas töölepingu ülesütlemisel on kooskõlas turvalisuse paindlikkuse põhimõttega, see tähendab, et kaitseb väikelast kasvatavaid isikuid ja nende huve ning ei kahjusta ebamõistlikult tööandjate huve. Samuti on oluline see, kas TLS annab rasedatele ja väikelast kasvatavatele isikutele optimaalsemad garantiid ehk tõhusama kaitse võrreldes EVTLS-iga¹¹, sest rasedad ja väikelast kasvatavad isikud vajavad tõhusat kaitset, kuna nad on võrreldes teiste töötajatega nõrgemas situatsioonis. Autor on töö eesmärgi saavutamiseks analüüsinud töölepingu ülesütlemise erisusi EVTLS-is ja võrrelnud neid TLS-ga.

Lisaks on autor töö eesmärgi saavutamiseks analüüsinud nii Euroopa Liidu (edaspidi EL) direktiivides kui ka *International Labour Organization* (edaspidi ILO) konventsioonides sisalduvat õigust ja ka töös käsitletud välisriikide õigust ning võrrelnud seda Eesti õigusega.

Eelpool nimetatud eesmärgi saavutamiseks on töö kirjutamisel kasutatud mitmeid EL õigusakte, nagu direktiiv 92/85/EÜ “Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta”¹² ja Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud ja muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ EMPs kohaldav tekst.¹³

Lisaks on töö kirjutamisel kasutatud ka kahte käesoleva valdkonnaga seotud põhilist ILO konventsiooni nagu Emaduse kaitse konventsioon (C 183) 2000¹⁴ ja töösuhete lõpetamise konventsiooni nr 158¹⁵.

¹⁰ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 13.02.2012, lk 2.

¹¹ Eesti Vabariigi töölepinguseadus. 15.04.1992.- RT 1992, 15, 241; RT I 2009, 11, 67.

¹² EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1-8.

¹³ EÜT L 14, 20.1.1998, lk 9.

¹⁴ C183 Maternity Protection Convention 2000. Arvutivõrgus: International Labour Organization. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> 20.03.2012.

¹⁵ ILO Convention Nr 158. Termination of Employment Convention, 1982. Arvutivõrgus: http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_8.shtml. 11.02.2012.

Töös on võrreldud Eesti õigust Saksa, Läti, Soome, Rootsi, Norra, Taani, Šveitsi, Belgia, Austria, Prantsusmaa, Slovakkia, Sloveenia ja EL õigusega. Erinevate õigussüsteemide võrdluse eesmärgina soovib autor välja tuua Eesti õiguse kitsaskohad ja teeb ka ettepanekuid, mida võiks teistest õigussüsteemidest üle võtta. Lisaks on kaitse eelpool nimetatud isikute kaitse vajalikkust seostatud töölepingu ülesütlemisega. Samuti on analüüsitud Eesti regulatsiooni kooskõla rahvusvaheliste nõuetega ja Euroopa Kohtu praktikaga.¹⁶

Magistritöö on jagatud neljaks peatükiks. Esimeses peatükis on analüüsitud rasedate ja väikelast kasvatavate isikute mõistet ja nende kaitse vajadust. Selles peatükis on defineeritud nii direktiivide kui ka Eesti õiguse pinnalt rasedate ja väikelast kasvatavate isikutega seotud mõisteid ning analüüsitud kas EL õiguses ja Eesti õiguses on mõistete ühtne määratlemine olemas. Esimese peatüki teises osas on analüüsitud nii õiguslikust kui ka sotsiaalsest aspektist eelpool nimetatud isikute kaitse vajalikkuse üle. Nii esimese peatüki esimeses kui ka teises osas on lisaks analüüsitud asjakohast Euroopa Kohtu praktikat.

Teises peatükis on analüüsitud töölepingu ülesütlemise üldisi piiranguid. Selles peatükis vaadeldakse töölepingu ülesütlemise kaitse meetmeid ning analüüsitakse asjaolusid, mille tõttu on tööandjal keelatud tööleping üles öelda. Eelkõige on käsitluse all töölepingu ülesütlemise keelatud ja lubatud alused. TLS-st tulenev keelatud alus on töötajaga töölepingu üleütlemine raseduse ja lapsehoolduspuhkuse kasutamise tõttu. Samas lubatud alusteks on asjaolud, mis ei ole tingitud töötaja rasedusest, nagu töötaja käitumine, koondamine ja töövõime vähenemine.¹⁷ Töölepingu ülesütlemise keelatud aluste osas on eelkõige direktiivi 92/85/EÜ artikli 10 kontekstis analüüsitud mitmeid Euroopa Kohtu lahendeid. Lisaks on leiab selles peatükis käsitlemist töötaja seisundi tõendamine, mis sisaldab endas töötaja rasedusest teavitamise võimalust ja tööandjale rasedust kinnitava arsti- või ämmaemandi tõendi esitamist. Töötaja rasedusest teavitamise võimalus kui ka rasedust kinnitava arsti- või ämmaemanda tõendi esitamine on TLS-is uued sätted ja seega on analüüsitud nende vajalikkust.

Kolmandas peatükis on käsitletud töötaja tagatisi töölepingu ülesütlemisel majanduslikel põhjustel. Siin on üldiselt kirjeldatud töölepingu ülesütlemist majanduslikel põhjustel EL, rahvusvahelise kui ka välisriikide õiguse pinnalt. Samuti on võrreldud töölepingu ülesütlemist majanduslikel põhjustel

¹⁶ Töös ei ole materjali puudumise tõttu iga peatüki all analüüsitud kõike eelpool nimetatud riikide õigust.

¹⁷ Töölepingu ülesütlemise lubatud aluste osas töövõime vähenemise all mõeldakse mitte rasedusest tingitud töövõime vähenemist.

EVTLS-i ja TLS-i kehtivuse ajal. Lisaks on käesolevas peatükis analüüsitud rasedate ning väikelast kasvatavate isikute töölejäamise eelisõigust. Analüüsitud on töölejäamise eelisõiguse mõistet, sest seda EVTLS-i ajal ei olnud kasutusel. Töölejäamise eelisõigus tähendab seda, et töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last. Samuti on vaatluse all asjaolu, millistel tingimustel eelpool nimetatud isikute suhtes töölejäamise eelisõigus ei kohaldu.

Neljandas peatükis on analüüsitud töötaja tagatise ülesütlemise vaidlustamisel. Kõigepealt on käsitletud fakti, millistel tingimustel on töölepingu ülesütlemine tühine ja samuti on defineeritud ülesütlemise tühisuse mõistet. Järgnevalt on vaatluse all tööandja tõendamiskoormis. Tööandja tõendamiskoormis on TLS-i regulatsioonis täiesti uus mõiste, mis tähendab seda, et töölepingu ülesütlemisel rasedaga ja väikelast kasvatava isikuga peab tööandja tõendama, et tööleping on üles öeldud mõnel muul seaduses viidatud alusel, mitte raseduse ja väikelapse kasvatamise tõttu.

Lisaks on viimases peatükis analüüsitud ülesütlemise tühisuse tuvastamisel töösuhte jätkumise võimalust. Töösuhte jätkumise võimaluse juures on analüüsitud EVTLS-i regulatsiooni, mis sisaldas endas töötaja nõudmisel töösuhte jätkumise kohustust ja TLS-is töösuhte jätkamise võimalust mõlema poolseid huve arvestades. Samuti on käesolevas peatükis analüüsitud tööandja poolset rahalise hüvitise maksmist töösuhte jätkumise korral ja mitte jätkumise korral töötajale kõrgendatud hüvitise maksmist.

Töö kirjutamisel on kasutatud mitmeid Eesti õigusakte, sealhulgas EVTLS-i, TLS-i, TsÜS-i ja VÕS-i. Samuti on kasutatud seaduste kommentaare, seletuskirju ning mitmeid ajakirja Juridica artikleid. Olulisemad inglisekeelsed allikad, mida on käesolevas töös kasutatud, on R. Blanpaini „European Labour Law;“ R. Blanpaini „Labour Law in Belgium;“ A. Adlercreuzi ja B. Nyströmi „Labour Law in Sweden;“ M. Despaxi, J. Rojoti ja J-P. Laborde „Labour Law in France;“ O. Hasselbalchi „Labour Law in Denmark;“ S. Lingemanni, R. Steinau-Steindrückeri ja A. Mengeli „Employment & labour law in Germany;“ M. Weiss, M. Schmidt „Labour Law and Industrial relations in Germany;“ J. Pichrti ja M. Štefko „Labour Law in Czech Republic;“ M-E. Risaki „Labour Law in Austria;“ I. Tare „Labour Law in Latvia;“ A. Berensteini ja P. Mahoni „Labour Law in Switzerland;“ H. Barancova ja A. Olšovska „Labour Law in Slovak Republic“ ja Z. Vodovniki „Labour Law in Slovenia.“

Põhilised arvutivõrgus baseeruvad materjalid, mida töö kirjutamisel on kasutatud on „ILO. Reconciling work and family: International standards for workers family responsibilities,“ „Charter of fundamental rights of the European Union,“ „Maternity at work,“ „A review of national legislation ja Digest of the Case Law of The European Committee of Social Rights. European Committee of Social Rights.“

1. Rasedate ja väikelast kasvatavate isikute mõiste ja kaitse vajadus

1.1. Rasedate ja väikelast kasvatavate isikute mõiste

EL õiguses on mitmeid õigusakte, kus käsitletakse nii rasedaid kui ka väikelast kasvatavaid isikuid, kuid enamikes õigusaktides pole defineeritud mõisteid, kellele direktiivid rakenduvad. Mõistete defineerimine on sellepärast üpris vajalik, et saada teada, kellele direktiivis olevad sätted kohalduvad.

Direktiivi 92/85/EÜ artiklis 2 on defineeritud mõisted „rase töötaja“, „hiljuti sünnitanud töötaja“ ja „rinnaga toitev töötaja“. „Rase töötaja“, „hiljuti sünnitanud töötaja“ ja „rinnaga toitev töötaja“ on töötajad, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatavad tööandjale oma olukorrast.

Euroopa Kohus on otsuses *Dita Danosa*¹⁸ ja otsuses *Sari Kiiski*¹⁹ määranud mõistet „rase töötaja“ samamoodi nagu seda tehakse direktiivis 92/85/EÜ artiklis 2. Seega on mõiste rase töötaja määramise juures oluline teavitamiskohustus.

Nii direktiivi 92/85/EÜ artiklist 10 kui ka Euroopa Kohtu praktikast lähtudes on oluline, et töötaja teavitaks tööandjat oma olukorrast. Autori arvates on teavitamine eriti oluline, sest juhul kui tööandja ei ole teadlik töötaja olukorrast, siis ta ei saa ju käsitleda töötajat teatud isikute gruppi kuuluvana ja rakendada talle seadusest tulenevaid eritingimusi, kas või arvestada töölepingu ülesütlemisel.

Direktiivis 92/85/EÜ on õigustatud isikuteks rase, hiljuti sünnitanud töötaja ning rinnaga toitev töötaja, kuid Eesti regulatsioonis on kasutusel mõisted „rase töötaja“ ning „rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omav isik.“ Eesti õiguses ei leia käsitlust mõiste „rinnaga toitev töötaja.“ Seega tõusetub küsimus, et kas direktiivis olevat mõistet „hiljuti sünnitanud töötaja“ võib samastada Eesti regulatsioonis oleva mõistega „rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omava isikuga?“

TLS § 59 kohaselt saab naine rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omavaks isikuks 70 kalendripäeva enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva ning rasedus- ja sünnituspuhkus kestab 140 kalendripäeva. TLS-i seletuskirjast võib teha järelduse, et „äsjasünnitanud,“ „rasedus- ja

¹⁸ EKo 11.11.2010, C-232/09, *Dita Danosa v. LKB Līzings SLA*.

¹⁹ EKo 20.09.2007, C-116/06, *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki*.

sünnituspuhkuse õigusega isik“ ja „rinnaga toitev ema“ on üldjuhul sama isik, kuigi naine võib rinnaga toita ka kuni lapse kahe aastaseks saamiseni. Kuid nagu eelpool mainitud, kestab rasedus- ja sünnituspuhkus maksimaalselt 140 kalendripäeva.

Seega autori arvates ei saa siiski samastada eelpool nimetatud mõisteid. „Rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega isik“ ei saa olla sama, mis „hiljuti sünnitanud töötaja,“ kuna töötaja saab rasedus- ja sünnituspuhkuse õiguse varem juba 70 päeva enne eeldatavat sünnitust.

Käesoleval juhul tuleb tähelepanu pöörata Eesti õiguses õigustatud isikute määratlemisele ja selle määratluse kooskõlale direktiiviga 92/85/EÜ.

TLS § 93 lg 1 kohaselt ei või tööandja üles öelda töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust.

„Rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega isik“ on rase naine, kellel on 70 päeva enne lapse sündi õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust ning talle kohaldub töölepingu ülesütlemise kaitse. Eelpool on sätestatud, et kaitse laieneb isikule, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, see tähendab, et isik ei pea seda õigust kaitse saamise jaoks kasutama, vaid kaitse saamiseks piisab sellest, et isikul on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust.

TLS § 92 lg 1 p 2 järgi kehtivad töölepingu ülesütlemisega seotud piirangud nendele isikutele, kes kasvatavad alla kolmeaastast last. TLS § 62 lg 1 kohaselt on emal või isal õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni ja seda on õigus korruga kasutada ainult ühel isikul.

TLS § 61 järgi on alla 10-aastase lapse lapsendajal õigus saada lapsendaja puhkust 70 kalendripäeva lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates.

Alljärgnevalt defineerib autor mõisteid, mis on seotud alla kolme aastase lapse kasvatamisega. „Lapsehoolduspuhkust kasutav isik“ on lapse ema või isa, kes kasutab hetkel lapsehoolduspuhkust. „Lapsendaja puhkust kasutav isik“ on lapse ema või isa, kes hetkel kasutab lapsendaja puhkust.²⁰

Nii lapsehoolduspuhkusel kui ka lapsendaja puhkusel laienevad töölepingu ülesütlemissel seotud tagatised sellele vanemale, kes hetkel eelpool nimetatud puhkust kasutab. Seega ei piisa kaitse tekkimiseks ainult lapsehoolduspuhkuse või lapsendaja puhkuse õiguse olemasolust, vaid seda peab kasutama.

Eesti õiguses on TLS-is kasutusel mõisted „rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega isik,“ „lapsehoolduspuhkust kasutav isik“ ja „lapsendaja puhkust kasutav isik.“ Sellist analoogset mõistete piiritlemist nagu on direktiivi 92/85/EÜ artiklis 2 Eesti õiguses ei ole. Seega ei ole Eesti regulatsioonis eelpool nimetatud mõistete piiritlemine ühtlane ning ei ole kooskõlas direktiivi 92/85/EÜ artiklis 2 sätestatuga.

Lisaks ei ole TLS-is sätestatud mõistet „väikelapsi kasvatavad isikud.“ Seega ei ole selge, kes on väikelast kasvatavad isikud ja missugune regulatsioon neile kohaldub. Kuna TLS-is rakendub kaitse alla kolme aastast last kasvatavatele isikutele, siis võib samastada väikelast kasvatavad isikud alla kolme aastase lapse vanematega. Seega isik, kes kasvatab alla kolme aastast last, on TLS kohaselt nii lapsehoolduspuhkusel olev isik kui ka lapsendaja puhkusel olev isik.

Autori arvates pole see töötaja suhtes turvaline, et mõisted pole ühtselt määratletud, kuna töötaja ei pruugi teada missuguse mõiste kategooriasse ta kuulub ja millised tagatisi on võimalik rakendada. Kuigi käesoleval hetkel mõistete ühtne määratlemine on tööandja suhtes pigem paindlik, sest neil on rohkem tõlgendamise ruumi, missuguse mõiste kategooriasse töötaja kuulub. Antud situatsioonis puudub töötaja ja tööandja suhtes tasakaal, kuna mõistete ühtse määratlemise tõttu on töötaja seisund liigselt turvalisust vähendav.

Seega on autor arvamusel, et hetkel on tegemist EL õiguse ja siseriikliku õiguse vastuoluga, kuna mõistete määratlemine pole ühtne. Seega teeb autor ettepaneku ühtlustada õigustatud isikute ring ning piiritleda Eesti õiguses töötajad lähtuvalt direktiivi 92/85/EÜ artiklis 2 olevale järgmiselt: „rase“,

²⁰ Lapsehoolduspuhkust võivad lapse ema või isa kasutada ka vanemate kui kolme aastase laste lapsendamisel.

„hiljuti sünnitanud töötaja“ ja „rinnaga toitev töötaja“. Selline ühtne piiritlemine on asjakohane õigusselguse mõttes ja EL õiguse ülimuslikkuse põhimõtte järgimiseks, kuna EL õiguse ja siseriikliku õiguse vastuolu korral rakendatakse EL õigust. Mõistete ühtlustamise juhul saaks ka Eesti õiguses täpselt teada, millal rakenduvad töötajatele teatud tagatised. Samuti hoiaks mõistete ühtlustamine ära tõenäoliselt vaidlusi, sest tööandja ja töötaja vahel ei tekiks olukorda, kus oleks vajalik tegeleda mõistete tõlgendamisega.

1.2. Rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kaitse vajalikkus

Euroopa Sotsiaalharta artikli 1 järgi on igal ühel õigus tööle.²¹ Samuti on töötajatel õigus tööõiguslikule kaitsele. Eriti oluline on aga rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kaitse. Seega on nii EL direktiivides kui ka Eesti seadusandluses erisätted rasedatele ja väikelast kasvatavatele isikutele.

Direktiivi 92/85/EÜ eessõnas on sätestatud, et rasedaid, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvaid töötajaid tuleb mitmel põhjusel käsitleda omaette riskigruppina ning võtta tarvitusele meetmed nende ohutuse ja tervise suhtes. Lisaks on eelpool nimetatud direktiivi eessõnas sätestatud, et vallandamisohu seoses rasedate, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitvate töötajate olukorraga võib mõjuda kahjulikult nende töötajate füüsilisele või vaimsele seisundile ja seega tuleks sätestada niisuguse vallandamise keelamine.

Lisaks on rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kaitse sätestatud ÜRO majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvahelises paktis.²²

A. Nesporova ja S. Casez on avaldanud seisukoha, mille kohaselt tagavad turvalist paindlikkust töösuhte ülesütlemisel piirangud ülesütlemisele, mis pakuvad rasedatele ja lapsehoolduspuhkusel olevatele isikutele täiendavat kaitset.²³

²¹ Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta ratifitseerimise seadus.- 31.05.2000.-RT II 2000, 15, 93.

²² Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvahelises pakt. ÜRO 16.12.1966, välisleping nr 17-RT II 1993, 10-11, 13.

²³ S. Casez, A. Nesporova. Employment Protection Legislation (EPL) and its effects on Labour Market Performance. High-Level Tripartite Conference on Social Dialogue. International Labour Office, 2003, p 2-4.

Rasedate ja väikelast kasvatavate isikute jaoks üheks oluliseks kaitsemeetmeks on töö ja pereelu ühildamine. Töö ja pereelu paindlik ühitamine on ajanõue täna ja veel enam homme terves kultuuriruumis. Mida edasi, seda enam hakkab see määrama nii riikide kui perekondade toimetulekut ning rahulolu oma eluga, iivet ja laste arenguvõimalusi, nii majanduse kui tehnoloogiate uuenemist ning kogu ühiskonnas valitsevat õhkkonda.²⁴

Lisaks töötaja perekondlike kohustuste täitmisele, on kõikides rahvusvahelistes aktides pööratud erilist tähelepanu rasedate kaitsele, millega seoses on tööandjal võrreldes tavaolukorraga tunduvalt suuremad kohustused, seda eelkõige ohutute töötingimuste loomisel ja tervisekaitse tagamisel.²⁵

Tegelikult töösuhe ei ole ainult lepinguline suhe, vaid seda on käsitletud ka isiklik-õigusliku suhtena.²⁶ Isiklik-õigusliku suhte käsitlemise all võib mõelda seda, et tööandja on ka kohustatud hoolitsema töötaja elu ja tervise eest. Seega peab tööandja tagama eelpool nimetatud isikutele nii tervisekaitse kui ka võimaluse täita perekonna ees olevaid kohustusi. Seega on rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kaitse vajalik nende tööohutuse ja tervisekaitse seisukohalt.

Sel ajal, kui naine läheb rasedus- ja sünnituspuhkusele, tema olukord muutub ja ta vajab spetsiaalset kaitset.²⁷ Naise raseduse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal spetsiaalse kaitse vajadust on Euroopa Kohus maininud ka on *Gillespie*²⁸ asjas. Lisaks on kohus öelnud, et rasedate, rasedus- ja sünnituspuhkuse vajadustega isikute situatsioon ei ole võrreldav mõne teise tööl oleva isikuga.

Lisaks on Belgia Hasselti ülikooli professor Petra Fourbert öelnud, et rasedat töötajat ei samastata kõigi mitte rasedate töötajatega, kuna rase töötaja kannatab normaalsete rasedusega kaasnevate vaeguste käes, aga mitte rase töötaja ei kannata selliste vaeguste käes ja seega pole nende situatsioonid võrreldavad.²⁹

²⁴ U. Palo. Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Tallinna raamatutrükikoda, 2007, lk 2.

²⁵ G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisted. *Juridica* 2003/IX, lk 641.

²⁶ *Ibid*, lk 641.

²⁷ C. Barnard. *EC Employment Law*, 3rd edition, Oxford EC Law library, Oxford university press, 2006, lk 452.

²⁸ EKO 13.02.1996, C-342-93, *Joan Gillespie and Others vs Northern Health and Social Services Board, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board*.

²⁹ P. Foubert. *The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community*, The Hague, 2002.

Rasedad ja tööõiguslikku kaitset vajavad väikelapsevanemad on oluline osa sotsiaalsest ühiskonnast.³⁰ Rasedus kui ka sünnitus on just naise kanda ning lapse kasvatamine ja tööelu ühildamine on paljuski naiste jaoks problemaatiline küsimus. Rasedate kaitse on eriti tähtis kaitstud perioodi vältel ehk raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni.³¹ Seega ei tohiks seada emasid halvemasse olukorda professionaalses karjääris sellepärast, et nad peavad peale lapse sünni lapse eest hoolitsema.

Lapse sünnid paratamatult katkestab mingiks perioodiks naise tööalase karjääri. Seega on tööõiguses vaja rasedaid ja rasedus- ja sünnituspuhkusel olevaid naisi kaitsta töölepingu ülesütlemise eest ja võimaldada neile pärast rasedus- ja sünnituspuhkust jätkata oma tööalast karjääri.

Rasedate seadusliku kaitse kehtestamisel on arvestatud, et kaitsemeetmed oleks proportsionaalsed ehk tagaksid vajaliku kaitse, kuid ei seaks neid töötajaid tööturul halvemasse olukorda võrreldes teiste töötajate gruppidega. Lisaks peavad rasedate kaitsemeetmed olema tööandja jaoks paindlikud ega tohi tööandja jaoks töölepingu ülesütlemisel liiga jäigad olla.

Samuti on Sotsiaalministeerium avaldanud seisukoha, mille kohaselt rasedatele, äsjasünnitanud ja rinnaga toitvatele naistele peab tööandja looma sobivad töö- ja olmetingimused.³² Sobivate töö- ja olmetingimuste vajadus on ka eelkõige tingitud eelpool nimetatud isikute kaitsest.

Autori arvates on rasedate ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajatele eriregulatsiooni kehtestamine õigustatud, tulenevalt vajadusest tagada nii naisterahvale kui lapsele vajalik tervisekaitse. Rasedale ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajale kehtestatud eriregulatsiooni saab pidada ennekõike töötaja poolseks paindlikkuseks.

Üldiselt Eesti riik kaitseb ja soosib lapsi kasvatavaid isikuid, kuna TLS-sis on rasedatele ja väikelast kasvatavatele isikutele ette nähtud hüvitisi ning eritingimusi, näiteks vanemahüvitised, rasedatel öötöö keeld ning iga-aastased lapsehoolduspuhkused lisaks põhipuhkusele. Samuti on TLS-is eelpool nimetatud isikutele erisused töölepingu ülesütlemisel.

³⁰ S-B, Kamerman., P, Moss. The politics of parental leave policies. Great Britain, 2009, lk 1.

³¹ N. Busby. Divisions of labour: maternity protection in Europe. Journal of Social Welfare and Family Law 22(3) 2000: 277–294.

³² Väikelapse vanemad ja rasedad. Arvutivõrgus: <http://www.sm.ee/tegevus/too-ja-toimetulek/toosuhted/tooleping/vaikelapse-vanemad-ja-rasedad.html>. 20.04.2012.

Väikelapse vanemaid peetakse töötajate grupiks, kes vajavad täiendavat kaitset. Nende isikute vajadused tööturul erinevad töötajate omadest, kellel lapsi pole, lisaks töömuredele peavad pereinimesed mõtlema ka oma laste päevakavale, selle sobitamisele enda päevakavaga ning muude lastega seotud murede lahendamisele. Samuti on väikelapsevanematel laste kasvatamisega seoses suurem vastutus võrreldes lapsi mitte omavate isikutega.³³

Samal ajal kui väikelapsi mitte omavad isikud saavad tegeleda tööl oma tööülesannete täitmisega, siis väikelapse vanematel võib olla vajadus haige lapsega kodus olla. Kuna rasedad ja väikelapse vanemad on võrreldes teiste töötajatega nõrgemas positsioonis, siis seda enam nad vajavad turvalisi töötingimusi ja tööandja mõistlikku ja paindlikku suhtumist.

Seaduse kohaselt on suunatud väikelapsi kasvatavate isikute kaitsemeetmed nii naistele kui ka meestele, kuid praktikas täidavad perekondlike kohustusi pigem naised. Seda eelkõige seetõttu, et enamikel juhtudel kasutavad naised lapsehoolduspuhkust ja vajadusel on naised haige lapsega kodus. Seega vajavad naised suuremat kaitset, et saavutada tasakaal töö ja pere vahel. Lisaks on oluline siinjuures mainida, et perekondlikud kohustused ei tohi olla aluseks töölepingu ülesütlemisele.³⁴

Autori arvates on rasedate ja väikelast kasvatavate isikute riigipoolne kaitse vajalikkus õigustatud, kuna rasedad ja töötavad väikelast kasvatavad isikud, on võrreldes teiste töötajatega, nõrgemas positsioonis. Rasedatel on tervisliku seisundi tõttu ka tööl raskem olla ja olenevalt tööst vajaduse korral paigutatakse rase töötaja rohkem sobivamale tööle, mis ei koormaks tema seisundit üleliia. Töötavatel väikelast kasvatavatel isikutel võtab lapse kasvatamine ka lisaenergiat ja väsitab eelpool nimetatud isikut rohkem. Näiteks kui väikelast mitte kasvataval isikul on pärast tööd võimalik tegeleda muude asjadega, siis väikelast kasvataval isikul on vajalik lapsega tegeleda. Töötavatel väikelast kasvatavatel isikutel on raskem jagada end pere ja töö vahel, sest tihti on lapse haigestumise tõttu vaja töölt eemal olla. Sellepärast on väikelast kasvatavate isikute jaoks oluline töötaja- ja peresõbralikkus ning paindlikud töötingimused. Seega rasedad ja väikelast kasvatavad isikud vajavad erilist kaitset ja nende suhtes on õigustatud tööõiguslik tagatis töölepingu ülesütlemise kaitse näol.

³³ L. Hantrais. Social policy in the European Union. Third edition, 2007, lk 129.

³⁴ ILO. Reconciling work and family: International standards for workers family responsibilities. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/public/english7/protection/condtrav/family/reconcilwf/standards.html>. 21.04.2012.

Eelpool nimetatud isikute puhul on eriregulatsioon vajalik, sest neile on oluline pakkuda perekondlike kohustuste täitmisest tulenevalt suuremat kaitset ja kindlustunnet töökohustuste täitmisel. Seega on ka eelpool nimetatud isikutega töösuhetes erilisel kohal turvalisus ja paindlikkus. Töötaja kaitse seisukohalt on turvalisus eriti oluline, kuna rasedad ja väikelapse vanemad on nõrgemas situatsioonis võrreldes teiste töötajatega ja seega nad vajavadki turvalisemaid tingimusi.

2. Töölepingu ülesütleamise üldised piirangud

2.1. Töölepingu ülesütleamise keelatud ja lubatud alused

2.1.1. Töölepingu ülesütleamise keelatud alused

2.1.1.1. Üldpõhimõtted

Õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta ehk õigus tööle on iga eesti kodaniku põhiõigus, mis tuleneb Põhiseaduse³⁵ §-st 29. Samuti on õigus tööle sätestatud parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta artiklis 1.

Töölepingu lõpetamise regulatsioon hõlmab eelkõige töötaja kaitse põhimõtet, mille kohaselt vaadeldakse töösuhtes olevat töötajat kui nõrgema positsiooniga osapoolt, kelle huvisid tuleb kaitsta. Kuigi töölepingu lõppemisel on oluline töötaja kaitseõiguse tagamine, peab regulatsioon säilitama tööandja otsustusõiguse paindlike töösuhete kujundamiseks. Seega on töölepingu lõpetamise regulatsioon oma olemuselt ühelt poolt suunatud organisatsioonivälise paindlikkuse suurendamisele, teiselt poolt aga töökohta kaitstusele, püüdes vastandlike põhimõtete vahel sobivat tasakaalu leida.³⁶

Õigus tööle ei ole isiku absoluutne õigus, vaid hõlmab laiemalt võttes töökohtade loomise, säilitamise ja lõpetamise, siis kitsamas tähenduses on see sagedasti kasutusel töösuhte kaitse kontseptsioonina tööandja algatusel töösuhte lõpetamise (regulatsiooni) käsitlemisel.³⁷ Teisiti öeldes on tegemist töötaja kaitse õigusega seoses töösuhte lõpetamisel või ka ülesütleemiskaitsega, mis on töötaja kui töösuhte majanduslikult nõrgema poole kaitse töövahekorra ebaõiglase lõpetamise vastu.

Euroopa Ühenduse (edaspidi EÜ) põhiõiguste harta³⁸ artiklis 30 on sätestatud kaitse töölepingu ebaõiglase ülesütleamise eest, mille kohaselt on igal töötajal õigus kaitsele ebaõiglase töölepingu

³⁵ Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 2.

³⁶ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf, 12.04.2012, lk 58-59.

³⁷ B. Hepple. Flexibility and Security of Employment. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Editors R. Blanpain, C. Engels. VIth and revised edition. The Hague: Kluwer Law International, 1998, lk 279.

³⁸ Charter of fundamental rights of the European Union (2000/C 364/01). Arvutivõrgus: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf. 16.02.2012.

ülesütlemise eest ja kaitse on kooskõlas EÜ õigusega ja rahvusvahelise praktikaga. Töölepingu ülesütlemiseks peab olema ülesütlemise tegelikele tingimustele vastav põhjus.³⁹ Töösuhete ebaõiglase lõppemisega on tegemist siis, kui tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisel puudub mõjuv põhjus. Selle olulise põhjuse puudumise esinemist töölepingu ülesütlemisel nõuavad ka rahvusvahelise tööõiguse standardid. Rahvusvahelise tööõiguse põhimõtted üldjuhul ei keela töölepingu ülesütlemist teatud asjaolude esinemise ajal, vaid näevad ette töölepingu ülesütlemise keelu teatud põhjustel.⁴⁰ Tööandja initsiatiivil peab töölepingu lõpetamine olema alati põhjendatud seaduses nimetatud vajadusega ning lisaks sellele tuleb arvestada seaduses nimetatud piiranguid töölepingu lõpetamiseks.⁴¹

Selleks, et otsustada töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu raseda ja väikelast kasvatava isikuga, on vaja teada, kas raseda või väikelast kasvatava isiku suhtes pole sätestatud ülesütlemise keeldu. Ülesütlemise keelu mõtteks on kaitsta rasedat ja väikelast kasvatavat isikut, kellel on raske saavutada teiste töötajatega võrdseid tulemusi oma seisundi või väikelapse kasvatamise tõttu.

ILO üheks probleemideks emaduse kaitse.⁴² Seega on Emaduse kaitse konventsioonis (C 183) 2000 sätestatud kaitsemeetmeid rasedatele ja väikelast kasvatavatele isikutele. Eelpool nimetatud konventsiooni artikli 8.1. kohaselt on ebaseaduslik lõpetada tööleping raseda naisega. Lisaks on keelatud ka peale rasedus- ja sünnituspuhkust, kohaliku seadusandluse poolt määratud ajavahemiku jooksul üles öelda töötajaga töölepingut rasedusest või sünnitusest tuleneva haiguse tõttu.

Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta artikkel 24 sisaldab endas õigust kaitsele töösuhete ebaõiglase lõpetamise korral, sätestades, et kõigile töötajatele peab olema tagatud õigus, et nende töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta. Sotsiaalharta artikli 24 kohta antud selgituste kohaselt ei tohi tööandja töölepingut üles öelda muuhulgas, kui töötaja puudub ajutiselt töölt haigestumise või vigastuse tõttu, vanemapuhkuse, perekondlike kohustuste täitmise tõttu (perekondlike kohustuste täitmine hõlmab lisaks muudele ülesannetele nii väikelaste kui oma vanemate hooldamist) ja raseduse ning töötajate esindamise tõttu.⁴³

³⁹ R. Blanpain. European Labour Law, 12th edition, Kluwer Law International, Law and Business 2010, lk 383.

⁴⁰ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf, 12.04.2012, lk 73.

⁴¹ G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõisteid. Juridica 2003/IX, lk 641.

⁴² Maternity at work. A review of national legislation. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_124442.pdf, 19.02.2012.

⁴³ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf, 13.02.2012, lk 69.

Sotsiaalharta artiklis 27 on sätestatud, et perekondlike kohustustega töötajatel on õigus võrdsetele võimalustele ja kohtlemisele võrreldes teistega. Seega võib võrdse kohtlemine all saab mõelda ka seda, et perekondlike kohustuste täitmine ei või olla aluseks töölepingu ülesütlemiseks.

Rasedate ja äsja sünnitanud naiste kõrgendatud kaitse tuleneb ka direktiivi 92/85/EÜ artiklist 10 punktist 1, mille kohaselt liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate vallandamine ajavahemikus nende raseduse algusest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni.

Direktiiv 92/85/EÜ ei anna otsest vastust küsimusele, et kas lapsehoolduspuhkust kasutava isiku kaitse töölepingu ülesütlemise eest tähendab vaid ülesütlemisavalduse andmise keeldu, see tähendab keeldu anda ülesütlemisavaldust lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal või ka lepingu lõppemise keeldu lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal.

Euroopa Kohtu asjas *Nadine Paquay*⁴⁴ on põhjalikult analüüsitud eelpool esitatud küsimust. Hageja töötas kostja arhitektuuribüroos ja viibis 1995. aasta septembrist detsembri lõpuni lapsehoolduspuhkusel ning sel perioodil oli ta vallandamise eest kaitstud. Tööle tagasi tulles hageja vallandati kuue kuulise etteteatamistähtajaga. Tööandja võttis vastu otsuse hageja vallandamise kohta enne vastava kaitse ajavahemiku lõppu. Juba sel perioodil kui hageja oli rasedus- ja sünnituspuhkusel, otsis tööandja uut töötajat. Euroopa Kohus leidis selles asjas, et direktiivi 92/85/EÜ artikli 10 kohaselt on keelatud vallandamisotsuse ettevalmistamine enne sellise kaitse ajavahemiku lõppemist. Direktiivi 92/85/EÜ kohaselt nähakse ette eriline kaitse, sätestades keelu töötaja vallandamiseks raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul ning ei nähta kõnealuse ajavahemiku osas ette ühtki erandit rasedate töötajate vallandamise keelust. Välja arvatud sellised vallandamise juhud, mis ei seondu töötajate seisundiga ja mille puhul tööandja on kohustatud vallandamist kirjalikult põhjendama. Direktiivi 92/85/EÜ artikkel 10 sätestatuga töötajatele sätestatud kaitse välistab nii vallandamisotsuse vastuvõtmise kui ka vallandamise ettevalmistamise, muu hulgas töötaja asendamise otsustamise raseduse ja/või lapse sünni tõttu ja uue töötaja otsimise kõnealusele ametikohale eelnimetatud põhjusel. Liikmesriigid ei või muuta mõiste „vallandamine“ ulatust, kuna nii võetakse sellelt sättelt kaitsetoime ja seatakse küsimuse alla tema kasulik mõju.

⁴⁴ EKo 11.10.2007, C-460/06 Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet + Minne.

Kohtuotsusest lähtuvalt ei saa liikmesriigid direktiivist tulenevat „ülesütlemise“ mõistet oma õigusega muuta, mistõttu peab ülesütlemine direktiivi tähenduses olema liikmesriikides üheselt tõlgendatav. Lahend välistab seega olukorra, kus liikmesriik saab oma õigusnormidega vähendada direktiivist tuleneva kaitse ulatust ja regulatsiooni efektiivsust. Kohtulahendist lähtuvalt hõlmab töölepingu ülesütlemise keeld lisaks töösuhte lõppemise keelule ka keeldu teha ettevalmistavaid samme töölepingu lõppemiseks, sealhulgas asendaja otsimine ja leidmine. Ülesütlemine direktiivi 92/85/EÜ artikli 10 tähenduses on seega märksa laiem kui töösuhte lõppemine. Viidatud kohtulahend puudutab küll üksnes direktiivi 92/85/EÜ, kuid on analoogiana kohaldatav ka ülesütlemise keelu muudele juhtudele TLS § 93 tähenduses. TLS § 93 võtab üle nimetatud direktiividest tulenevad kohustused ning arvestab ka Euroopa Kohtu viidatud lahendiga. Seega on lapsehoolduspuhkust kasutataval isikul kaitse nii ülesütlemisavalduse andmise keeluga seoses kui ka lepingu lõppemise keeluga seoses lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal.

Autori arvates asjaolu, et tööandja ei tohi töötaja lapsehoolduspuhkuse ajal teha ettevalmistavaid tegevusi on töötaja suhtes väga turvaline. Samas siin ei ole arvestatud tööandja huve, sest fakt, et tööandja ei või ka lapsehoolduspuhkuse ajal töölepingu ülesütlemisest ette teatada, ei ole tööandja seisukohalt üldsegi paindlik. Väga ebamõistlik on situatsioon, kus tööandjal pole töötajale enam tööd pakkuda ja ta ei saa talle sellest etteteatada, kuna töötaja on lapsehoolduspuhkusel. Sel juhul käib töötaja tööletulek ja etteteatamine samal ajal ning tööandja maksab etteteatamise kinni. Autori arvates on etteteatamise võimaluse puudumise korral regulatsioon liiga jäik tööandja jaoks ja etteteatamine tööandjale aeganõudvam ja majanduslikult kulukam. Samas peab töölepingu ülesütlemisel olema tagatud ka töötaja turvalisus ja selline regulatsioon, kus oleks tööandjal võimalik töölepingu ülesütlemisest etteteatada, oleks vastuolus eelpool nimetatud Euroopa Kohtu praktikaga. Seega nõustub autor Euroopa Kohtu praktikaga direktiivi 92/85/EÜ artikkel 10 tõlgendamisel, mille kohaselt ei või tööandja töötajale ette teatada töölepingu ülesütlemisest lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal.

Euroopa Kohtu otsuses *Carole Louise Welb*⁴⁵ on tööandjaga tööleping üles öeldud raseduse tõttu. Töötaja asus tööle uude ettevõttesse ja kaks nädalat hiljem kahtlustas rasedust. Töötaja teavitas oma raseduse kahtlusest ka tööandjat. Selle peale ütles tööandja töötajale, et kavatseb temaga töölepingu lõpetada. Nädal hiljem leidis töötaja rasedus tõendamist ja töötaja sai tööandjalt kirja, milles seisnes, et töötajaga öeldakse raseduse tõttu tööleping üles. Euroopa Kohus viitas käesolevas asjas EL direktiivile

⁴⁵ EKo 14.07.1994, C-32/93, *Carole Louise Welb vs EMO Air Cargo (UK)*.

92/85/EÜ artiklile 10, mille kohaselt on ebaseaduslik öelda raseduse tõttu töötajaga tööleping üles. Samuti ütles Euroopa Kohus, et töötajaga raseduse tõttu töölepingu lõpetamine on otsene sooline diskrimineerimine.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ, 5. juuli 2006, meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes⁴⁶ on sätestatud, et tohi esineda otsesest ega kaudset soolist diskrimineerimist töölt vabastamisega seoses.

Euroopa Kohtu asjas *Jimenez Melgar*⁴⁷ on kohus öelnud, et EL direktiivi 92/85/EÜ artiklist 10 on keelatud üles öelda töölepingut rasedaga või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga olenemata kas isikul on tähtajaline või tähtajatu tööleping. Seega ei oma olulist rolli rasedaga või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu lõpetamisel ka asjaolu, kas isikul oli sõlmitud tähtajatu või tähtajaline tööleping.

Nõukogu direktiivi 2010/18/EL klausli 5 artikli 4 kohaselt tuleb kaitsta töötajaid vanemapuhkuste kasutamise tõttu vallandamise eest.

Autori arvates on positiivne asjaolu, et nii sotsiaalharta kui ka EÜ põhiõiguste harta nõuavad töölepingu ülesütlemisel seadusliku aluse olemasolu. See tagab rasedatele ja väikelast kasvatavate isikutele turvalisuse, kuna nendega ei saa töölepingut üles öelda raseduse või väikelapse kasvatamise tõttu, vaid selleks peab olema seadusest tulenev põhjus. Samuti kõik eelpool analüüsitud EL õigusaktid sisaldavad ülesütlemise kaitse norme rasedate ja väikelast kasvatavate isikute suhtes. Lisaks viitavad eelpool analüüsitud Euroopa Kohtu lahendid selgelt rasedate ja lapsehoolduspuhkusel olevate isikute kõrgendatud kaitsele töölepingu ülesütlemisel.

Saksamaal vanemapuhkuse seaduse § 18 lg 1 sätestab keelu lõpetada tööleping isikuga vanemapuhkuse ajal.⁴⁸

Norra töökeskkonna seaduse § 65 lg 1 kohaselt on keelatud üles öelda raseda töötajaga tööleping tema raseduse tõttu.⁴⁹

⁴⁶ELT L 204, 26.07.2006, lk 23-36.

⁴⁷EKo 04.10.2110, C-438/99 *Jimenez Melgar vs. Ayuntamiento de Los Barrios*.

⁴⁸S. Lingemann, R. Steinau-Steindrück, A. Mengel. *Employment & labour law in Germany*. München: Beck, Athens. Sakkoulas, 2008, lk 71.

Prantsusmaa töökoodeksi kohaselt on keelatud üles öelda töölepingut raseda naisega tema raseduse algusest kuni lapsehoolduspuhkuse lõpuni.⁵⁰

Belgia tööõiguses ei tohi tööandja üles öelda töötajaga töölepingut kui töötaja on lapsehoolduspuhkusel.⁵¹

Soome tööõiguses on tagatud töölepingu ülesütlemisel kõrgendatud kaitse rasedatele ja rasedus- ja sünnituspuhkusel või muul perepuhkusel olevale töötajale. Töölepingut on keelatud lõpetada raseda naisega ning põhjusel, et töötaja kasutab perepuhkust. Soome TLS 13 peatükis kolmandas osas on sätestatud, et raseda töötajaga ei või töölepingut üles öelda rasedusega seoses tema töövõime vähenemise tõttu.⁵²

Läti õiguses on tagatud spetsiaalne kaitse naistöötajatele raseduse ajal ja pärast sünnitust.⁵³ Samuti ei tohi tööandja üles öelda töölepingut isikuga, kes on ajutiselt töövõimetu haige väikelapse eest hoolitsemise tõttu.⁵⁴

Rootsi vanemapuhkuste seaduse lõige 17 järgi on seadusevastane üles öelda tööleping töötajaga, kes kasutab vanemapuhkust.⁵⁵

Taani õiguses meeste ja naiste võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi LBHL) § 9 kohaselt on ebaseaduslik üles öelda tööleping raseda töötajaga tema raseduse tõttu.⁵⁶

Tšehhi töökoodeksi 55. osa punktis 2 on sätestatud, et tööandja ei või üles öelda töölepingut raseda töötajaga või naistöötajaga, kes on sünnituspuhkusel ning nais- või meestöötajaga, kes on lapsehoolduspuhkusel.⁵⁷

⁴⁹ Act relating to worker protection and working environment. Arvutivõrgus: <http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov19770204-004-eng.pdf>. 17.04.2012.

⁵⁰ M. Despax, J. Rojot, J-P. Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International, 2011, lk 137.

⁵¹ R. Blanpain. Labour Law in Belgium, Kluwer Law International BV, 2010, lk 240.

⁵² Finnish Employment Contracts Act (55/2001, amendments 456/2005). (Soome töölepingu seadus) Arvutivõrgus: www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010055.PDF. 13.02.2012. 19.02.2012.

⁵³ I. Tare. Labour Law in Latvia, Kluwer Law International BV, 2010, lk 80.

⁵⁴ *Ibid*, lk 73.

⁵⁵ Swedish Parental Leave Act (1995: 584). Arvutivõrgus: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf>. 19.02.2012.

⁵⁶ O. Hasselbalch. Labour law in Denmark. Kluwer Law International, 2005, lk 147-148.

⁵⁷ Czech Labour Code. Arvutivõrgus: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf. 19.02.2012.

Šveitsis ei ole lubatud üles öelda töölepingut raseda isikuga kogu tema raseduse ajal ja kuusteist nädalat pärast sünnitust.⁵⁸

Austria õiguses juhul kui töötav ema või isa võtab lapsehoolduspuhkust või vähendab enda tööaega pärast lapse sündi, siis sel ajal hakkab neile kehtima eriline ülesütlemise vastane kaitse, mis lõpeb neli nädalat pärast lapsehoolduspuhkust. Emaduse kaitse seaduse järgi ei tohi töötajat koondada raseduse ajal ja nelja kuu jooksul pärast sünnitust. Samuti on töötajal koondamiskaitse lapsehoolduspuhkuse algusest kuni neli nädalat pärast lapsehoolduspuhkuse lõppemist.⁵⁹ Juhul kui lapsehoolduspuhkust võtab ka ema, kasuema või hooldaja, lõpeb koondamiskaitse neli nädalat pärast lapsehoolduspuhkuse lõppemist, aga hiljemalt neli nädalat pärast lapse esimest sünnipäeva. Seega kui lapsehoolduspuhkus lõpeb enne tähtaega, siis lõpeb koondamiskaitse igal juhul neli nädalat pärast lapsehoolduspuhkuse lõppemist.⁶⁰

Slovakkia õiguses on keelatud raseda töötajaga, emapuhkusel oleva töötajaga ja lapsehoolduspuhkusel oleva töötajaga tööleping üles öelda. Samuti kehtib töölepingu ülesütlemise piirang üksikule töötajale, kes kasvatab kuni kolmeaastast last⁶¹ Käesoleval juhul on üksiku töötaja all mõeldud kas ema või isa, kes kasvatab üksinda alla kolmeaastast last. Samuti on keelatud üles öelda tööleping töötajaga, kes on emadus-, või lapsehoolduspuhkusel.⁶²

Sloveenia õiguses ei tohi töölepingut üles öelda naistöötajaga raseduse tõttu. Tööandja ei tohi üles öelda töölepingut kui lapsevanemad kasutavad lapsehoolduspuhkust.⁶³

Lepingu ülesütlemisel Eesti õiguses on üldised nõuded kehtestatud võlaõigusseaduses (edaspidi VÕS)⁶⁴. Lepingust taganemise ja lepingu ülesütlemise mõisteid on VÕS-is kasutatud kahes tähenduses. Seega tuleb teha selget vahet lepingust taganemise ja lepingu ülesütlemise kui õiguskaitsevahendite VÕS 101 lg 1 p 4 ja lepingust taganemise ja lepingu ülesütlemise kui võlasuhte lõppemise aluste vahel. VÕS § 186 lg-d 5-6 mõlemad mõisted tähendavad sisuliselt lepingu lõppemist, kuid VÕS-is sätestatud

⁵⁸ A. Berenstein, P. Mahon. Labour Law in Switzerland, Kluwer Law International. Berne : Staempfli, 2001, lk 130.

⁵⁹ M-E, Risak. Labour Law in Austria, Kluwer Law International, 2010, lk 127.

⁶⁰ Väter- Larenzgesets. Arvutivõrgus: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1989_0_1989_651_0.pdf 20.04.2012.

⁶¹ H. Barancova, A. Olšovska. Labour Law in Slovakk Republic. Wolters Kluwer. Law and Business. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2011, lk 153.

⁶² *Ibid*, lk 153.

⁶³ Z. Vodovnik. Labour Law in Slovenia. Wolters Kluwer. Law and Business. Kluwer Law International BV: The Netherlands, 2012, lk 194.

⁶⁴ Võlaõigusseadus. RT I 2001, 81, 487; RT I, 08.07.2011, 21.

regulatsiooni kohaselt toovad nad kaasa erinevaid õiguslikke tagajärgi. Lepingust taganemist või lepingu ülesütlemist õiguskaitsevahendina saab lepingu kahjustatud pool kasutada, kui teine pool on lepingut rikkunud. Lepingust taganemise või lepingu ülesütlemist võib aga võlasuhte alusena kasutada ka muudel põhjustel. Seega töölepingut saab lõpetada üksnes ülesütlemisena, kuna TLS § 82 kohaselt on töölepingust taganemine keelatud.⁶⁵

Eestis on töölepingu lõpetamine praegusel juhul väga detailselt reguleeritud ja sätestab konkreetsed piirid, millal töölepingut lõpetada saab. TLS § 83 kohaselt saab töölepingut üles öelda ainult seaduses sätestatud juhtudel. Sellise regulatsiooni eesmärgiks on tagada töösuhte ülesütlemise läbipaistvus ning õiguskindlus. Ülesütlemise põhjuste üksikasjalik reeglistik, võrreldes muude võlaõiguslike lepingute ülesütlemise regulatsiooniga, on eelkõige suunatud töötaja ülesütlemiskaitse tagamisele.⁶⁶

Autori arvates on eelpool analüüsitud asjakohastes EL õigusaktides kui ka TLS-is töötaja jaoks paindlik asjaolu töölepingu ülesütlemisel seadusliku aluse olemasolu. Seadusliku aluse olemasolu tagab töösuhte lõpetamisel töötaja turvalisuse, kuna töösuhte on üles öeldud siiski seadusest tuleneval alusel, mitte mingil muul põhjusel.

Eesti õiguses EVTLS § 92 lg 1 kohaselt oli keelatud lõpetada töölepingut raseda või naisega, kes kasvatas alla kolmeaastast last. EVTLS § 86 p 4 kohaselt võis tööandja lõpetada töölepingu töötaja mittevastavusel oma ametikohale või tehtavale tööle tööoskuse või tervise tõttu. Samuti EVTLS § 101 lg 1 järgi oli tööandjal õigus lõpetada tööleping § 86 punktis 4 ettenähtud alusel, kui töötaja ei tulnud toime oma tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või tervise tõttu.

TLS § 92 lg 1 p 1 kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda kui töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust. TLS § 92 lg 1 p 2 kohaselt tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel kui töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi. Perekondlike kohustuste täitmise all võib mõelda kõike muid kohustusi, mis on seotud perekonnaga, aga lisaks võib siin mõelda nii lapse kasvatamist kui haige lapse eest hoolitsemist ja seetõttu töökohustustest eemal viibimist. Seega ei ole perekondlike kohustuste säte seotud ainult laste kasvatamisega ja nende eest hoolitsemisega, vaid kõigi perekonnaga seotud kohustustega.

⁶⁵ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Äripäev, 2010, lk 25.

⁶⁶ E. Käärats, S. Suder, T. Treier. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, Tallinn, 2011. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf, 12.02.2012, lk 73.

TLS § 93 on sätestatud rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisused ning nende isikute kõrgendatud kaitse.

TLS § 93 lg 1 kohaselt ei või tööandja üles öelda töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Erisusena seni kehtinud õigusest peab TLS oluliseks tagada kaitse töötajale, kes kasutab lapsehoolduspuhkust. Kaitse tekkimisel ei piisa enam üksnes asjaolust, et töötaja kasvatab alla kolmeaastast last. Lapsehoolduspuhkust on võimalik vanemal kasutada igal ajal ja seda kuni lapse kolme aastaseks saamiseni.⁶⁷ Seega ei kaitsta tööl käivat lapsevanemat sellises ulatuses, nagu seda tehakse raseda ja rasedus-, ja sünnituspuhkuse õigust omava töötajaga, sest rasedus- ja sünnituspuhkusel oleval töötajal on töölepingu ülesütlemise vastane kaitse olemas, aga tööl käival lapsevanemal seda kaitset ei ole. Seega võib tööandja koondada küll töölkäiva alla 3- aastast last kasvatava isiku, kuid lapsehooldus- või lapsendaja puhkusel olevat töötajat koondada ei tohi.

Eelpool kirjeldatud TLS-i regulatsiooni kohta on ka Lapsevanemate Liit andnud oma arvamuse, kus praktikas võib tõenäoliselt probleeme tekkida. Faktiliselt on reeglina vanem lapsehoolduspuhkusel kuni vanemahüvitise maksmise lõppemiseni ehk ligikaudu lapsevanemale kehtib ülesütlemise vastane kaitse poole lühemat aega kui EVTLS-is olid lapsevanemad ülesütlemise eest kaitstud. Sellisel juhul kaasneb olukord, kus lapsevanemate kaitstus praktikas väheneb poole võrra, kuivõrd TLS ei taga kaitset mitte lapse kolmeaastaseks saamiseni, vaid vanema lapsehoolduspuhkuselt tööle tagasi tulemiseni, mis reeglina juhtub pärast vanemahüvitise lõppemist, seega ligi lapse 1,5 aastaseks saamisel.⁶⁸

Autori arvates näeb TLS tõesti ette väikelapse vanematele ülesütlemise vastase kaitse kuni lapse kolme aastaseks saamiseni, kuid praktikas võib ette tulla olukordi, kus kaitse kehtib ainult kuni lapse 1,5 aastaseks saamiseni ehk vanemahüvitise maksmise lõppemiseni. Seega muutub väikelast kasvatavate isikute olukord vähem turvalisemaks. Samas tööandja seisukohast vaadates on see mõistlik, kuna erinevate majanduskeskkonna muutustest tulenevate põhjuste tõttu ei pruugi tööandjal olla töötajale sobivat tööd pakkuda ja EVTLS-is sätestatud ulatuses kaitse oli tööandjale ebamõistlikult koormav.

⁶⁷ E. Käärats, S. Suder, T. Treier. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, Tallinn, 2011. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf, 12.02.2012, lk 56.

⁶⁸ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf, lk 214-215. 15.03.2012.

Lisaks on autor arvamisel, et EVTLS-is sätestatu oli töötajale turvalisem, kuna lapsevanemal oli töölepingu ülesütlemise vastane kaitse olemas nii tööl käies kui ka lapsehoolduspuhkust kasutades. Kehtivas õiguses on lapsevanemal töölepingu ülesütlemise vastane kaitse olemas ainult juhul kui lapsevanem kasutab vanemapuhkust.

Võrreldes EVTLS-is sätestatuga, on TLS-is väikelaste vanemate kaitset oluliselt piiratud. Nimelt tuleb muuhulgas täiendavalt tähele panna, et kaitse töösuhte ülesütlemise eest ei laiene mõlemale alla kolme aastase lapse vanemale nagu see oli EVTLS-i kehtivuse ajal, vaid ainult sellele, kes ülesütlemise hetkel kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Seega on ülesütlemise kaitse osas TLS-is lapsevanemate olukord halvenenud ja kaitse töölepingu ülesütlemise eest vähenenud.

Autori arvates TLS-i rakendamise pinnalt võibki tulla selline probleem, et kui lapsevanem tuleb lapsehoolduspuhkuselt tagasi, siis tal kohe ülesütlemise kaitse kaob ja tööandja võib temaga töölepingu lõpetada, olenemata sellest, et tööandja kasvatab väikelast. Seega ei ole hetkel kehtiv regulatsioon töötaja jaoks väga turvaline, sest töötajal on ülesütlemise kaitse ainult lapsepuhkusel olles, aga tööleminnes ülesütlemise kaitse kaob, olenemata, et töötaja kasvatab väikelast. Samas selline olukord on tööandjale paindlikum, kuna ta saab töötajaga, kes kasvatab väikelast ja kes ei kasuta lapsehoolduspuhkust, sel perioodil töölepingu üles öelda, olenemata asjaolust, et töötaja kasvatab väikelast. Seega on autor arvamisel, et kehtivas regulatsioonis on olemas huvide tasakaal, kuna töötajal on vastav kaitse olemas lapsehoolduspuhkuse kasutamisel ja hetkel kui töötaja ei kasuta lapsehoolduspuhkust, on tööandjal võimalik temaga tööleping üles öelda. Seega ei tee autor ettepanekut TLS-i muutmiseks.

Selline regulatsioon, kus töötajal on töölepingu ülesütlemise vastane kaitse ainult lapsehoolduspuhkust kasutades, tekitab töötajatel tihti lapsehoolduspuhkuse katkestamisi ning tööle naasmisi. Samas on Eesti õiguses ebaselge asjaolu, kas juhul, kui töötaja katkestab lapsehoolduspuhkuse ja asub tööle, misjärel tööandja annab talle üle ülesütlemisavalduse koondamise tõttu etteteatamistähtaega järgides, saab töötaja omal soovil minna uuesti lapsehoolduspuhkusele, vältides koondamist, kuna töösuhte lõppemise päeval on töötaja taas lapsehoolduspuhkusel.

Siinkohal teeb autor ettepaneku täpsustada seaduse regulatsiooni ning tuua üheselt välja, et pärast ülesütlemisavalduse esitamist on töötajal võimalik avaldada soovi lapsehoolduspuhkusele naasta, vältimaks töösuhte lõpetamist. Eelpool nimetatud regulatsioon ei oleks tööandja jaoks paindlik, sest

vajaduse korral ei ole tööandjal võimalus teatud töötajaga tööleping üles öelda, juhul kui töötaja ei kasuta töölepingu ülesütlemise hetkel lapsehoolduspuhkust. Regulatsioon, kus töötajal ei oleks võimalik töölepingu ülesütlemisest teada saades lapsehoolduspuhkusele minna, oleks töötaja jaoks liiga karm. Seega peaks autori arvates siiski jääma töötajale erandite võimalus, et vajadusel on tal võimalik töölepingu ülesütlemisest teada saades minna lapsehoolduspuhkusele. Töölepingu ülesütlemisel peab ka olema tööandja ja töötaja vaheline tasakaal, mistõttu ei vähenda see regulatsioon oluliselt tööandja paindlikkust töölepingu ülesütlemisel.

TLS § 93 lg 2 kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust töötaja töövõime vähenemise tõttu. Sellise regulatsiooni eesmärgiks on aktsepteerida lapse kandmisest ja lapse esimestel kuudel kasvatamisest tulenevat lisakoormust, mis võib vähendada ema tervises seisundi halvenemises ning mõjutada seeläbi ka töötaja töövõimet.⁶⁹

EVTLS-is ei olnud kasutusel töövõime vähenemise sätet, vaid selle asemel oli töötaja mittevastavus, mis põhimõtteliselt tähendas sama, mis TLS-is on töövõime vähenemine.

Autori arvates suurendab see oluliselt töötaja turvalisust, et tööandjal ei ole seadusest tulenevat õigust üles öelda raseda isikuga töölepingu tema töövõime vähenemise tõttu. Töötaja töövõime vähenemine raseduse ajal on täiesti normaalne nähtus. Lapse kandmisest on tingitud lisakoormus ja seetõttu võib töötaja kiiremini väsida ja töövõime tõenäoliselt väheneda ja töötaja võib oma tööülesandeid tavapäraselt kehvemini täita ja see ei tohi olla töölepingu ülesütlemise aluseks.

Käesoleva alapunkti juures ei tee autor ettepanekut võtta mõnest teise välisriigi õigusest üle midagi Eesti õiguse täiendamiseks.

2.1.1.2. Töötaja seisundi tõendamine

Sotsiaalharta artikli 8.2 kohaselt on keelatud üles öelda naistöötajaga tööleping, kui ta on rase või äsja sünnitanud ja on oma seisundist tööandjat teavitanud.

⁶⁹ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 13.02.2012, lk 75.

Direktiivi 92/85/EÜ artikli 10 kohaselt peab tööandja olema teadlik töötaja olukorrast.

Saksamaal emaduse kaitse seaduse (edaspidi EKS) § 9 järgi on äsja sünnitanud naisega töölepingu lõpetamine ebaseaduslik kui tööandja oli teadlik naise olukorrast sel ajal, kui ta vallandamisteate edastas või sai sellest teada kaks kuud peale vallandamisteate edastamist.⁷⁰

Taani õiguses LBHL § 7 kohaselt on rasedal töötajal kohustus tööandjat oma rasedusest teavitada vähemalt kolm kuud enne sünnitust. Juhul kui töötaja ei täida seda kohustust ning ei teavita tööandjat, siis võib tõusetuda probleem, kus tööandja võib eelpool nimetatud töötajaga töölepingu üles öelda. Selline töölepingu ülesütlemine oleks ebaseaduslik, kuna teadaolevalt on rasedaga töölepingu ülesütlemine keelatud.⁷¹

Prantsusmaa töökoodeksi kohaselt on keelatud üles öelda töölepingut raseda naisega tema raseduse algusest kuni lapsehoolduspuhkuse lõpuni kui naine on sellest tööandjat teavitanud.⁷²

Austria õiguses peab tööandja teadlik olema enne raseda töötajaga töölepingu ülesütlemist töötaja rasedusest.⁷³ Emaduse kaitse seaduse § 9 lg 1 kohaselt on koondamine kehtetu, kui tööandja koondamise ajal teadis töötaja rasedusest või sai sellest teada kahe nädala jooksul pärast koondamist. Selle tähtaja ületamine ei töö kaasa õiguslikke tagajärgi, kui see on toimunud naisest mitteolenevatel põhjustel ja teatavaks tegemine toimub viivitamatult.⁷⁴

Soomes peab töötaja tööandja nõudmisel esitama rasedust kinnitava arstitõendi. Tööandjale on antud õigus nõuda töötajalt rasedust kinnitavat arstitõendit, juhul kui tööandja ei usu, et töötaja on rase.⁷⁵

Tšehhi õiguses peab rase naine esitama tööandjale oma rasedus kinnitava arstitõendi.⁷⁶

⁷⁰ S. Lingemann, R. Steinau-Steindrück, A. Mengel. Employment & labour law in Germany. München: Beck, Athens. Sakkoulas, 2008, lk 71.

⁷¹ O. Hasselbalch. Labour law in Denmark. Kluwer Law International, 2005, lk 147-148.

⁷² M. Despax, J. Rojot, J-P. Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International, 2011, lk 137.

⁷³ M-E, Risak. Labour Law in Austria, Kluwer Law International, 2010, lk 127.

⁷⁴ Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin. Arvutivõrgus: <http://austria.rechtsanwalt.com/281-5002-urteil-kuendigung-einer-schwangeren-arbeitnehmerin/> 20.04.2012.

⁷⁵ Finnish Employment Contracts Act (55/2001, amendments 456/2005). (Soome töölepingu seadus) Arvutivõrgus: www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010055.PDF. 13.02.2012. 19.02.2012.

⁷⁶ J. Pichrt, M. Štefko. Labour Law in Czech Republic, Kluwer Law International BV, 2010, lk 205.

Norra töökeskkonna seaduse § 65 lg 1 kohaselt peab töötaja tööandja nõudmisel esitama rasedust kinnitava arstitõendi.⁷⁷

Sloveenia õiguses algab raseda naise spetsiaalne kaitse hetkest kui ta on tööandjat teavitanud oma rasedusest ja ta peab selle tõendamiseks esitama arstitõendi.⁷⁸

EVTLS-is ei olnud tööandjal võimalust nõuda töötaja käest rasedust kinnitavat arstitõendit. Samuti ei olnud EVTLS-is kasutusel töötaja rasedusest teavitamise võimalust.

TLS § 93 lg 3 kohaselt kohaldatakse käesoleva seaduse § 93 lg-s 1 ja lg-s 2⁷⁹ sätestatud rasedaga ja väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisusi üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. TLS § 93 lg 3 kohaselt peab töötaja tööandja nõudmisel esitama rasedust kinnitava arsti või ämmaemanda tõendi. Vastav nõue lähtub sellest, et tööandja ei pruugi olla teadlik töötaja rasedusest ning kui töötaja teavitab sellest tööandjat alles peale ülesütlemisavalduse kätte saamist, siis on tööandjal võimalus käituda seaduspäraselt ja võtta ülesütlemise avaldus tagasi. Õiguslikult tähendab see seda, et tööandja ei pea otseselt avaldust tagasi võtma, vaid seaduse mõttes pole sellel avaldusel tähendust. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse⁸⁰ (edaspidi TsÜS) § 84 lg 1 kohaselt ei ole tühisel tehingul algusest peale õiguslikke tagajärgi. Seega TsÜS-i kohaselt on tööandja poolt enne rasedusest teada saamist avalduse tegemine tühine, millel pole algusest peale õiguslikke tagajärgi.

EVTLS-is ei olnud reguleeritud asjaolu, millal peaks töötaja tööandjat oma rasedusest teavitama ja seega tööandja ei olnud sellest faktist töölepingu ülesütlemisel teadlik. Järelikult ei olnud EVTLS kooskõlas nii EL direktiiviga 92/85 kui ka Euroopa Sotsiaalharta, kus peab töötaja tööandjat oma olukorrast teavitama.

⁷⁷ Act relating to worker protection and working environment. Arvutivõrgus: <http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov19770204-004-eng.pdf>. 17.04.2012.

⁷⁸ Z. Vodovnik. Labour Law in Slovenia. Wolters Kluwer. Law and Business. Kluwer Law International BV: The Netherlands, 2012, lk 194.

⁷⁹ TLS § 93 lg 1 kohaselt ei või tööandja töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust, üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. TLS § 93 lg 2 kohaselt ei või tööandja ei töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu.

⁸⁰ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. - RT I 2002, 35, 216; RT I, 06.12.2010, 12.

Autori arvates on TLS-is tööandja suhtes oluliselt paindlik asjaolu, et töötajal on rasedusest teavitamise võimalus. Kuigi töötaja kaitse seisukohast ei oma rasedusest teavitamine mingit tähtsust, sest EVTLS-is oli töötaja kaitstud ka ilma teavitamiseta. Seega on kehtivas seaduses töötaja olukord vähem turvalisem, kuna töötaja kaitse on tagatud ainult rasedusest teavitamise korral. Samas on vastav regulatsioon tööandjale paindlik ja arvestab rohkem ka tööandja huvidega töölepingu ülesütlemisel. Seega on autori arvates käesoleval juhul olemas huvide tasakaal, kuna on vähendatud mingil määral töötaja turvalisust ja suurendatud seeläbi tööandja paindlikkust.

Eesti regulatsioon töötaja rasedusest teavitamise osas võrreldes Saksamaaga on asjakohasem, sest Eestis on töötajal töölepingu ülesütlemisteate edastamisest aega 14 päeva oma rasedusest teavitamiseks, aga Saksamaal on see periood kaks kuud. Autori arvates on 14 päeva optimaalne periood töötajale oma rasedusest teavitamiseks. Seega on Saksamaal kaks kuud liiga pikk periood ja oluliselt piirab tööandja tegevust töölepingu ülesütlemisel.

Autori arvates on TLS-is kehtestatud arstitõendi nõudmine töötaja suhtes turvaline, sest arstitõendi esitamine kinnitab kahtluse korral rasedust. Seega on tööandjal töötaja rasedusest teada saades kohustus õiguspäraselt käituda. Samas on see asjaolu ka paindlik tööandja suhtes, sest see lihtsustab töölepingu ülesütlemist.

Autori arvates on Tšehhi ja Sloveenia õiguses asjaolu, et töötaja peab tööandjale esitama rasedust kinnitava arstitõendi töötaja jaoks liiga jäik, sest olukorras, kus töötaja teavitab tööandjat rasedusest ja selle tõendamiseks ei ole probleemi, siis pole töötajal otseselt vajalik esitada rasedust kinnitavat arstitõendit. Seega on Eesti, Soome kui ka Norra õiguses paindlikum asjaolu, et ainult tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava arstitõendi.

2.1.2. Töölepingu ülesütlemise lubatud alused

Töötaja käitumisest tingitud ülesütlemise juures tulevad eelkõige vaatluse alla olukorrad, mis seisnevad töötajapoolsete töölepinguliste kohustuste rikkumises. Töötaja poolsest käitumisest tingitud ülesütlemise aluseks saab olla näiteks töö tegemisest põhjendamatu keeldumine, omavoliline

puhkusele minek, sagedane tööle hilinemine, ärisaladuse avaldamine ning kaastöötaja ja kaastöötajate solvamine.⁸¹

ILO töösuhte lõpetamise konventsiooni nr 158 artikli 4 kohaselt saab töötaja töösuhte lõpetada vaid juhul, kui selleks on õigustatud alus, mis on seotud töötaja võimete või käitumisega.

EL direktiivi 92/85/EÜ artikkel 10 punkti 1 kohaselt on tööandjal erijuhtudel õigus üles öelda tööleping rasedaga, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitva töötajaga, mis ei ole seotud nende olukorraga ja mis on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või tavade alusel. Juhul kui töötaja tööleping öeldakse siiski üles põhjusel, mis ei ole seotud tema olukorraga, siis peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohase põhjendatud aluse.

Euroopa Kohus on asjas *Dita Danosa*⁸² öelnud, et töötaja raseduse alguse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpu vahele jääval ajavahemikul tehtud tagasikutsumise otsus, mille põhjused ei ole seotud töötaja rasedusega, ei ole vastuolus nimetatud artikliga 10, kui tööandja esitab kirjalikult vallandamise põhjused, ja et asjaomase isiku vallandamine on lubatud siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega, nagu see on ette nähtud direktiivi 92/85/EÜ artikli 10 punktides 1 ja 2.

EL õiguses on lubatud raseda ja lapsehoolduspuhkusel naisega tööleping üles öelda, kui töötaja on süüdi seaduserikkumises.⁸³

Autori arvates on direktiivis 92/85/EÜ raseda, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitva töötaja jaoks oluliselt turvalisust suurendav asjaolu see, et temaga töölepingu ülesütlemisel peab tööandja esitama kirjaliku vallandamise nõuetekohase põhjendatud aluse. Sellise kirjaliku aluse olemasolu tõttu peavad tööandjad eelpool nimetatud töötajatega töölepingu ülesütlemisel eriti hoolikalt kaaluma, missugustel asjaoludel tööleping on üles öeldud ja kas see on seadusele vastav. Samas ei vähenda tööandja poolt vallandamise nõuetekohase põhjendatud aluse esitamine kuidagi tööandja paindlikkust töölepingu ülesütlemisel, sest eelpool nimetatud isikute suhtes on vaja turvalisemaid tingimusi ja sellepärast peabki töölepingu ülesütlemisel rohkem kaalutlema.

⁸¹ B. Boemke. Studienbuch Arbeitsrecht. Beck, 2001, lk 330.

⁸² EKo 11.11.2010, C-232/09, *Dita Danosa v. LKB Līzings SIA*.

⁸³ Digest of the Case Law of The European Committee of Social Rights. European Committee of Social Rights. Arvutivõrgus: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/digest/DigestSept2008_en.pdf 20.04.2012.

Saksamaal EKS § 9 lg 3 kohaselt võib äsja sünnitanud naisega töölepingu üles öelda, kui ülesütlemine pole tingitud rasedusest või naise seisundist. Saksa õiguses saab tööandja ainult väga erandlikel juhtumitel raseda, hiljuti sünnitanud või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga üles öelda töölepingu töötaja poolse seaduse rikkumise tõttu.⁸⁴ Lisaks on lubatud üles öelda tööleping töötaja käitumisest tulenevatest põhjustest.⁸⁵

Prantsusmaal töökoodeksi järgi saab raseda naisega töölepingu üles öelda ainult tõsise seaduserikkumise tõttu, mis ei ole tingitud rasedusest.⁸⁶

Belgia tööõiguses tohib lapsehoolduspuhkusel oleva töötajaga töölepingu üles öelda ainult piisaval põhjusel, mis ei ole seotud töötaja lapsehoolduspuhkusel olemisega.⁸⁷

Taani õiguses LBHL § 9 kohaselt on lubatud üles öelda tööleping raseda naisega, kui ülesütlemine ei ole seotud tema rasedusega.⁸⁸

Sloveenia õiguse kohaselt on lubatud üles öelda tööleping raseda töötajaga tema seadusevastase käitumisega seoses, mis kahjustab tööandja huve ja õigusi.⁸⁹

Eesti õiguses EVTLS § 92 lg 1 järgi ei olnud keelatud lõpetada töölepingut raseda või naisega, kes kasvatas alla kolmeaastast last, EVTLS § 86 lg 6-8 kohaselt töötajapoolsel töökohustuste rikkumisel, töötaja suhtes usalduse kaotamisel ja töötaja vääritud teo tõttu.

EVTLS § 103 lg-s 1 kohaselt oli tööandjal õigus lõpetada § 86 punktis 6 ettenähtud alusel tööleping, kui süütegu häiris tööd ja töötajal on distsiplinaarkaristus, mis ei olnud kustunud. EVTLS § 104 lg 1 kohaselt oli tööandjal õigus lõpetada tööleping § 86 punktis 7 ettenähtud alusel iga töötajaga, kelle suhtes tööandja on kaotanud usalduse. EVTLS § 105 kohaselt oli sätestatud töölepingu

⁸⁴ M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and Industrial relations in Germany, 4th edition, Wolters Kluwer: Law and Business 2008, lk 134.

⁸⁵ Protection against dismissal. Arvutivõrgus: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/PROTECTIONAGAINSTDISMISAL-DE.htm>. 16.04.2012.

⁸⁶ M. Despax, J. Rojot, J-P. Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International, 2011, lk 137.

⁸⁷ R. Blanpain. Labour Law in Belgium, Kluwer Law International BV, 2010, lk 240.

⁸⁸ O. Hasselbalch. Labour law in Denmark. Kluwer Law International, 2005, lk 147.

⁸⁹ Z. Vodovnik. Labour law in Slovenia. Wolters Kluwer. Law and Business. Kluwer Law International BV: The Netherlands, 2012, lk 191.

lõpetamine töötaja vääritud teo eest. Seega olid töölepingu lõpetamise lubatud alused EVTLS-is sätestatud §-s 86 ja §-des 103-105 olid töötajapoolsed lepingurikkumised täpsemalt määratletud.

TLS § 92 lg 2 kohaselt on lubatud rasedaga ja alla kolmeaastast last kasvatava isikuga tööleping üles öelda TLS-is lubatud alustel. Rasedaga töölepingu ülesütlemise lubatud alused on tingitud töötaja käitumisest ning tema töövõime vähenemisest, mis ei ole seotud töötaja rasedusega. Samuti on lubatud üles öelda rasedaga tööleping koondamise tõttu kui enam tööd ei ole.

TLS § 88 lg 1 p 1 kohaselt võib tööandja töölepingu üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu, mis ei ole tingitud töötaja rasedusest.

TLS § 88 lg 1 punktide 3-8 kohaselt töötaja käitumisest tulenevatest põhjustest võib tööandja töölepingu üles öelda kui töötaja hoiatusest hoolimata on eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi; kui töötaja on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis; kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu; kui töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu; kui töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu ja kui töötaja on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.

TLS § 93 lg 1 kohaselt on lubatud rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust tööleping üles öelda tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

Autori arvates on positiivne see, et TLS-is sätestatud töölepingu lõpetamise alused töötaja käitumisest tingitud põhjustest näidisloeteluna. TLS on kindlasti paindlikum, sest lubab tööandjal ise määrata, mis on oluline rikkumine.

Autori arvates on nii EL regulatsioon, välisriikide õigus kui ka Eesti õigus lubatud aluste osas omavahel kooskõlas. Rasedaga ja väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemine lubatud alused on tööandja jaoks paindlikud, kuna tööandjal siiski säilib võimalus rasedaga ja väikelast kasvatava isikuga tööleping üles öelda, mis ei ole seotud rasedusega ega väikelapse kasvatamisega. Juhul kui tööandja, kes on rase või kasvatab väikelast, paneb toime tööalase süüteo, siis peab tööandjal olema

seadusest tulenev võimalus temaga tööleping üles öelda, sest eelpool nimetatud rikkumine ei ole soetud töötaja rasedusega või sellega, et ta kasvatab väikelast. Seega töölepingu ülesütlemine lubatud alustel ei vähenda kuidagiviisi töötajate turvalisust, sest raseduse ja väikelapse kasvatamise tõttu kehtivad siiski piirangud töölepingu ülesütlemisel.

Kokkuvõttes on autor seisukohal, et TLS-i regulatsioon töölepingu ülesütlemise lubatud aluste osas on asjakohane ning põhjendatud, pakkudes tööandjale piisavalt paindlikkust, vähendamata seejuures töötaja turvalisust.

2.2. Pädeva ametiasutuse nõusolek töölepingu ülesütlemiseks

Rasedate ja äsja sünnitanud naiste kõrgendatud kaitse tuleneb direktiivist 92/85/EÜ artiklist 10 punktis 1, mille kohaselt peab võimaluse korral rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega isikutega töölepingu ülesütlemisel pädev ametiasutus andma oma nõusoleku. See on oluline sellepärast, et riikides, kus on pädeva ametiasutuse nõusolek eelpool nimetatud töötajatega kohustuslik, oleks kõrgendatud kaitse tagatud, kuna enne töölepingu ülesütlemist on vaja tööinspektori nõusolekut. Direktiivist otseselt ei tulene kohustust pädeva ametiasutuse nõusoleku andmiseks, vaid võimaluse korral on vajalik vastava ametiasutuse nõusoleku saamine, kuna kõikides riikides, kus eelpool nimetatud direktiiv rakendub, ei ole nõusoleku andmiseks pädevat ametiasutust.

Enamikes analüüsitud Euroopa riikides puudub raseda või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemiseks pädeva ametiasutuse nõusolek.

Saksa õiguses saab tööandja ainult väga erandlikel juhtumitel raseda, hiljuti sünnitanud või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga üles öelda töölepingu ja selleks peab olema tööinspektori nõusolek.⁹⁰ Vanemapuhkuse seaduse § 18 lg 1 kohaselt võib isikuga töölepingu lõpetada vanemapuhkuse ajal ainult siis kui tegemist on erakordse juhtumiga ja selleks annab oma tööinspektor oma nõusoleku.⁹¹

⁹⁰ M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and Industrial relations in Germany, 4th edition, Wolters Kluwer: Law and Business 2008, lk 134.

⁹¹ S. Lingemann, R. Steinau-Steindrück, A. Mengel. Employment & labour law in Germany. München: Beck, Athens. Sakkoulas, 2008, lk 71.

Samuti Austria õiguses peab rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisel olema tööinspektori nõusolek.⁹²

Sloveenia õiguses peab tööandja küsima eelnevalt tööinspektori nõusolekut töölepingu ülesütlemisel raseda või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga.⁹³

EVTL § 92 lg 2 kohaselt oli rasedaga või isikuga, kellel oli alla kolmeaastane laps, võimalik töösuhte lõpetada üksnes tööinspektori nõusolekul ning seda ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimisel, tööandja pankrotistumisel, katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu, töötajapoolsel töökohustuste rikkumisel, töötaja suhtes usalduse kaotamisel ja töötaja vääritud teo tõttu.⁹⁴ Eelpool nimetatud töötaja töölepingu lõpetamiseks pidi tööandja saama eelnevalt omaasukoha (elukoha) tööinspektori nõusoleku.

Töölepingu lõpetamiseks esitati tööinspektorile kirjalik taotlus, kus oli kirjeldatud töölepingu lõpetamise põhjusi ja näidatud lõpetamise alus. Tööinspektor kontrollis avalduses sisalduvaid asjaolusid ja vastavalt EVTL § 23 järgi tegi otsuse hiljemalt kahe nädala jooksul arvates tema poole pöördumise päevast. Kui tööinspektor keeldus nõusoleku andmisest ja tööandja sellest olenemata töölepingu lõpetas, võis töötaja töölepingu lõpetamise vaidlustada ning see tunnistati vastava nõude esitamisel ebaseaduslikuks. Kui tööandja siiski tööinspektorilt nõusolekut saamata lõpetas eelpool nimetatud isikuga töölepingu, siis oli töötajal õigus nõuda töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamist koos sellest tulenevate tagajärgedega üldises töövaidluse lahendamise korras ehk pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse.⁹⁵ Tööinspektori nõusolek oli arvestatav ainult siis, kui see oli saadud enne töölepingu lõpetamist.⁹⁶

Tööinspektor ei saanud raseda ja väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisel tööandja likvideerimisel ja pankroti korral nõusoleku andmisest keelduda.⁹⁷

⁹² Termination of Employment Relationships. Legal Situation in the Member States of the European Union. European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2. Manuscript completed in April 2006. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>, lk 125-126. 29.02.2012.

⁹³ Z. Vodovnik. Labour Law in Slovenia. Wolters Kluwer. Law and Business. Kluwer Law International BV: The Netherlands, 2012, lk 194.

⁹⁴ Nimetatud töötajat oli aga keelatud koondada ning mittevastavuse korral ja pikaajalise töövõimetuse tõttu töölt vabastada.

⁹⁵ I-M. Orgo, H. Siigur, G. Tavits. Töölepingu seadus. Kommenteeritud väljaanne. Õigusteabe AS Juura: Tallinna Raamatutrükikoda, 1996, lk 104.

⁹⁶ I-M. Orgo., M. Muda., G. Tavits., T. Treier. Tööõigus. Loengud, 4 trükk, Juura: Tallinn 2008, lk 112-113.

⁹⁷ Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Äripäeva käsiraamat, Tallinn, 2011, lk 16.

Autori arvates on see mõistlik, et tööinspektor ei saanud eelpool nimetatud nõusoleku andmisest keelduda. Kui ettevõtte likvideeritakse või läheb pankrotti, siis ei jää alles ühtegi töökohta ja seega peab ka töölepingu ülesütlemine raseda ja väikelast kasvatava isikuga.

Erinevalt EVTLS-st on TLS-s kaotatud nõue, et mille järgi tuli raseda või alla kolmeaastast last kasvatava töötaja töölepingu ülesütlemine kooskõlastada tööinspektoriga. Kuid samas Saksa õiguses, mis on Eesti õigusele suureks eeskujuks⁹⁸, on siiski tööinspektori nõusolek rasedaga või lapsehoolduspuhkusel oleva töötajaga töölepingu ülesütlemiseks kohustuslik. Kuigi EL regulatsiooni kohaselt on lubatud töölepingu lõpetamise nõusoleku küsimine rasedate ja väikelast kasvatavate isikutega, kuid see pole kohustuslik.

Ka Sotsiaalministeerium on avaldanud seisukoha, et tööinspektoril puudub seaduse kohaselt pädevus sisuliselt hinnata ülesütlemise põhjuseid, mistõttu nõusoleku andmise kohustus ei taga töötajatele tõhusat sisulist kaitset ülesütlemise eest.⁹⁹

Tööinspektoril oli küll seadusest tulenev õigus hinnata töölepingu ülesütlemist, aga ta hindas ainult töölepingu ülesütlemise fakti ega analüüsinud põhjalikult kõike asjaolusid. Tööinspektor sai kontrollida vaid vormiliste kriteeriumite täitmist, mitte seda, kas tööandjal oli sisuliselt õigus töölepingut üles öelda või mitte. Ülesütlemise tegelikke sisulisi asjaolusid saab hinnata ja õiguslikku arvamust anda üksnes töövaidlusorgan, see tähendab töövaidluskomisjon või kohus.¹⁰⁰

Autori arvates on see asjakohane, et töölepingu ülesütlemise õiguspärasust ei kontrolli enam töösuhtevalised isikud tööinspektori näol, vaid tööandjal on ise kohustus jälgida töölepingu lõpetamise seaduslikkust ja põhjendatust.

Samas tööinspektorilt nõusoleku mitte küsimine on rasedate ja väikelast kasvatavate isikutega töölepingu ülesütlemisel oluliselt turvalisust vähendav. Samas tööinspektorilt nõusoleku mitte küsimine on tööandjale paindlik, kuna töösuhte lõpetamisse ei sekku enam töövälised organid ja see annab tööandjale võimaluse ise otsustada.

⁹⁸ Saksa õigus tööõigusele pole nii suureks eeskujuks kui eraõigusele üldiselt.

⁹⁹ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 13.02.2012, lk 74.

¹⁰⁰ *Ibid*, lk 74.

Kokkuvõtvalt öeldes on autor seisukohal, et TLS-i regulatsioon on muutunud paindlikumaks, kuna see laiendab tööandja võimalusi töösuhet üles öelda, aga samas ei ole töötaja suhtes nii turvaline, sest tööinspektorilt nõusoleku mitte küsimine vähendab oluliselt väikelapsi kasvatavate isikute töökoha kaitstust.

Autori arvates ei anna asjaolu, et rasedate ja väikelast kasvatavate isikute turvalisust on vähendatud tööinspektorilt nõusoleku mitte küsimisega alust seaduse muutmiseks, sest oluline on ka tööandja ja töötaja vaheline tasakaal ja kuna tööinspektor ei kontrollinud sisulisi asjaolusid töölepingu ülesütlemisel, siis ei näe autor otsest vajadust temalt nõusoleku küsimiseks.

Samas ei anna autori arvates ka asjaolu, et Saksa õiguses on raseda ja väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisel kohustuslik tööinspektorilt nõueoleku küsimine, alust Eesti seadust muuta, kuna hetkel kehtivas seaduses on tagatud tööandja ja töötaja vaheline tasakaal töösuhte lõpetamisel.

3. Tagatised töölepingu ülesütlemlisel majanduslikel põhjustel

3.1. Üldpõhimõtted

ILO konventsiooni C 158 artikli 4 kohaselt ei tohi tööandja töötajaga töölepingut lõpetada, välja arvatud juhul, kui selleks on olemas mõjuv põhjus, mis on seotud töötaja võimete või käitumisega või mis on tingitud tööandja ettevõttest. Seega tuleb konventsioonist põhimõtte, et tööandjapoolne töölepingu ülesõtlemine peab olema põhjendatud, kas töötaja isiku või tegudega seotud põhjustega või tööandja ettevõttega seotud majanduslike põhjustega.

Euroopa Sotsiaalharta artikkel 8.2 sätestab rasedatele ja äsja sünnitanutele töölepingu ülesõtlemise keelu, kuid see ei ole absoluutne keeld ning rasedaga ning äsja sünnitanuga võib töölepingu üles õelda kui ettevõtte lõpetab oma tegevuse.

Tööandjal on võimalik tööleping erakorraliselt üles õelda ning seda isegi juhul, kui esineb seaduses sätestatud mõjuv põhjus. Selleks, et saaks välja selgitada mõjuva põhjuse olemasolu, tuleb teada, milline on TLS järgi mõjuv põhjus töölepingu ülesõtlemiseks.

Töölepingu ülesõtlemine majanduslikel põhjustel on ülesõtlemine, mis ei ole seotud töötaja isikuga, vaid on põhjustatud majanduslikest raskusest.¹⁰¹ Töölepingu ülesõtlemine majanduslikel põhjustel võib olla tingitud majanduslikust kriisist, aga ka tööandja poolsetest kasutusele võetud meetmetest, näiteks uue tehnoloogiast.¹⁰² Uue tehnoloogia kasutusele võtmine võib põhjustada töökorralduslikke muudatusi, mille tulemusel ei pruugi enam kõikidele töötajatele tööd olla pakkuda.

Üldiselt tähendab tööandja poolne töölepingu lõpetamine koondamisena majanduslikel põhjustel seda, et tööd enam ei ole. Töölepingu ülesõtlemisel majanduslikel põhjustel piisab tööandja tõendamisest, et nimetatud töötajatele ei olnud enam tööd pakkuda.¹⁰³

Soome töölepingu seaduse (edaspidi ECA) 7. peatüki § 3 näeb ette majanduslikku ülesõtlemist reguleeriva erisätte, mille kohaselt on tööandjal õigus õelda tööleping üles, kui töö on oluliselt ja

¹⁰¹ M. Despax, J. Rojot, J-P. Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International, 2011, lk 156.

¹⁰² M. Weiss, M. Schmidt. Labour Law and Industrial relations in Germany, 4th edition, Wolters Kluwer: Law and Business 2008, lk 134.

¹⁰³ V-P. Liin. Töölepingu ülesõtlemine majanduslikel põhjustel: tööajaja tagatised. Juridica 2009/IV, lk 245.

püsivalt vähenenud majanduslikel, tootmisega seonduvatel või tööandja tegevuse ümberkorraldamisest tulenevatel põhjustel. ECA 7. peatüki § 9 kohaselt ei ole lubatud lõpetada töötajatega töölepingut tööandja majanduslikel põhjustel, kes on rasedus-, vanema- või muul seaduses nimetatud perekonnaga seotud puhkusel, välja arvatud juhul kui tööandja tegevus lõpeb. Nii raseda, rasedus -ja sünnitus- kui perepuhkusel oleva töötajaga on lubatud töölepingud ilma piiranguteta üles öelda tööandja tegevuse lõppemisel.¹⁰⁴ Töölepingut ei tohi ECA 7. peatükk § 1 lg 2 kohaselt lõpetada põhjusel, et enne või pärast töölepingu ülesütlemist võttis tööandja tööle uue töötaja, kelle tööülesannete maht oli oluliselt väiksem koondatava töötaja tööülesannete mahust hoolimata sellest, et tööandja tegevuse tingimused pole muutunud samaväärse perioodi jooksul. Töölepingut ei tohi lõpetada ka juhul, kui töö ümberkorraldamise tulemusel pole töö vähenenud.

Saksamaal ülesütlemiskaitse seaduse (edaspidi KSchG) § 1 lg 1 kohaselt võib töölepingu üles öelda koondamise tõttu juhul, kui ettevõtte majandusliku olukorra halvenemise tõttu pole töötajal enam võimalik selles ettevõttes edasi töötada. KSchG § 1 lg 2 kohaselt on töölepingu ülesütlemine sotsiaalselt põhjendamatult ja seega mittelubatud, välja arvatud juhul, kui see on tingitud olulisest majanduslikust vajadusest. Kuigi Saksa õiguses pole täpsustatud, millised konkreetselt on majanduslikud põhjused.

Austria õiguses võib pärast lapse esimest sünnipäeva kohus lubada lapsevanemaga töölepingu majanduslikel põhjustel üles öelda.¹⁰⁵

Rootsi õiguses võib raseda ja väikelast kasvatava isikuga majanduslikel põhjustel töölepingu üles öelda.¹⁰⁶

Slovakkia õiguses töökoodeksi kohaselt on lubatud töölepingut üles öelda majanduslikel põhjustel.¹⁰⁷

Varasemalt kehtinud õiguse kohaselt kuulusid töölepingu lõpetamise majanduslike põhjuste alla EVTLS § 86 punktides 1-3 sätestatud alused, mille puhul tööandja võis töölepingu lõpetada. Nendeks alusteks olid: ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimine, tööandja pankroti

¹⁰⁴ Finnish Employment Contracts Act (55/2001, amendments 456/2005). (Soome töölepingu seadus) Arvutivõrgus: www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010055.PDF. 20.02.2012.

¹⁰⁵ M-E. Risak. Labour Law in Austria, Kluwer Law International, 2010, lk 127.

¹⁰⁶ A. Adlercreutz, B. Nyström, B., Labour Law in Sweden, Kluwer Law International, 2010, lk 123.

¹⁰⁷ H. Barancova, A. Olšovska. Labour Law in Slovak Republic. Wolters Kluwer. Law and Business. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2011, lk 156.

väljakuulutamine või pankrotimenetluse raugemine pankrotiseaduses sätestatud korras ning töötajate koondamine.

EVTLS § 86 p 3 järgi võis töölepingu lõpetada koondamisel ja EVTLS § 98 lg 1 sätestas koondamise eeldused. Tööandjal oli õigus lõpetada tööleping koondamise tõttu töömahu vähenemisel, tootmise või töö ümberkorraldamisel, varem töötanud töötaja tööle ennistamisel ja muudel juhtudel, mis tingisid töö lõppemise. Kokkuvõtvalt öeldes oli koondamisega tegu juhul, kui tööandjal polnud enam töötajale kokkulepitud tööd pakkuda.

Üldiselt olid töölepingu ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks tööandja ettevõttest tulenevad majanduslikud põhjused.¹⁰⁸

TLS § 89 lg 1 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul. TLS § 89 lg 3 juhul on koondamine ka töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja tegevuse lõppemisel ja tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu. Samuti seab TLS ülesütlemise tingimuseks töösuhte jätkamise võimatuse töömahu vähenemise tõttu. Seega peab analüüsima, kas töötajale pakutava töö hulk on sedavõrd vähenenud, et töötaja vähese kindlustatuse tõttu tööga pole enam võimalik jätkata töölepingut samadel tingimustel.

Sisuliselt on tegemist TLS § 89 lg-s 1 ja lg-s 2 samade alustega¹⁰⁹, mis on sätestatud EVTLS § 86 punktides 1–3. TLS-is on töölepingu lõppemise alused sarnaset EVTLS-ga sätestatud lahtise loeteluna.

Autori arvates ei ole käesolevas peatükis välisriikide õigusest midagi Eesti õiguse täiendamiseks üle võtta.

TLS muutub vaid pisut abstraktsemaks, rõhutades seda, et kui töösuhte jätkamine kokku lepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul, siis lõpetatakse tööleping. Kokkuvõttes piisab majanduslikel põhjustel tööandja

¹⁰⁸ Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Äripäeva käsiraamat, 2011, punkt 6, lk 8.

¹⁰⁹ Alusteks on töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise, tööandja tegevuse lõppemine ja tööandja pankroti väljakuulutamine või pankrotimenetluse lõpetamine, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

tõendamisest, et nimetatud töötajale ei olnud enam tööd pakkuda ja temaga sellepärast tööleping lõpetati.

Dokumendis *Flexicurity Pathways hurdles into stepping stones*¹¹⁰ on välja toodud seisukoht, mille kohaselt on töösuhte ülesütlemine vähem bürokraatlik ja aeganõudev, sest regulatsioon on muutunud abstraktsemaks ning tööandja ei pea keskenduma aluse määratlemisele, vaid adekvaatsele põhjendamisele. Eelpool mainituga on saavutatud TLS-i seletuskirjas avaldatud seikoht, mille kohaselt tööandja ei pea hoidma ettevõttes töökohti, mida majandussituatsioonis pole vaja ja Eesti õigus on kooskõlas eelpool nimetatud dokumendiga.

TLS-is tagab töö lõppemise põhjuste regulatsioon töötajate turvalisuse, sest ülesütlemise sidumine töölepingu jätkamise võimalustega töö lõppemise tõttu lubab tööandjal öelda üles töölepingu ainult juhul, kui ta on veendunud, et töötajale pakutava töö hulk on sellisel määral vähenenud, et pole enam võimalik jätkata töölepingut kokkulepitud tingimustel. Samas on TLS-is regulatsioon oluliselt paindlikum, võtmata töötajalt tema töökohta kaitstust.

Autori arvates näitab nii TLS-is kui ka EVTLS-is töö lõppemise põhjuste lahtise loetelu paindlikkust asjaolu, et eelpool analüüsitud välisriikide õigustes olid ka töö lõppemise põhjused sätestatud lahtise loeteluna. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel TLS-i järgi võrreldes EVTLS-ga on muutunud tööandjale lihtsamaks ning vähem kulukamaks, seega on muutunud töösuhte lõpetamine paindlikumaks. Samas ei saa väita, et töölepingu majanduslikel põhjustel ülesütlemise tööandjate jaoks paindlikumaks muutumine vähendaks oluliselt töötajate turvalisust võrreldes EVTLS-ga.

3.2. Töölejäämise eelisõigus

Küsimuse lahendamisel, keda töötajatest vallandada ja keda mitte, tulevad kohaldamisele töötaja töölejäämise valiku kriteeriumid. Sellise regulatsiooni eesmärgiks on eelkõige kaitsta töötajat tööandja suvaotsuste eest, kuid erialases kirjanduses on rõhutatud vajadust pöörata tähelepanu ka töötaja sotsiaalsele aspektile.¹¹¹

¹¹⁰ Flexicurity Pathways: Turning into Stepping Stones. European Expert Group on Flexicurity. Arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en. 20.04.2012.

¹¹¹T. Treier. Peamised tagatised töötajate koondamisel.- Juridica 2001/I, lk 58.

Olukorras, kus tööandjal pole enam kõigile töötajatele tööd pakkuda ja ta otsustab sellest tulenevalt osade töötajatega sõlmitud töölepingud üles öelda, tuleb tööandjal teha valik, milliste töötajatega töösuhe säilitada ja milliste töötajatega tööleping üles öelda.¹¹² Selleks, et koondatavate töötajate väljavajamine oleks õiguslikult korrektne, tuleb teada, millistel töötajatel on töölejäämise eelisõigus, mis välistab nende koondamise teiste eelisõigust mitteomavate töötajate olemasolu korral.

Töölejäämise eelisõigus tähendab alla kolmeaastast last kasvatavate isikute eelisõigust koondamisel ja see on vajalik nende isikute turvalisuse huvides.

Saksa tööõiguses on ka töölepingu ülesütlemisel töölejäämise eelisõigus isikul, kellel on ülalpidamiskohustus.¹¹³

EVTLS § 99 lg 1 järgi oli töölepingu lõpetamisel koondamise tõttu töölejäämise eelisõigus töötajate esindajal. EVTLS-is puudus töölejäämise eelisõiguse regulatsioon alla kolme aastast last kasvatavate isikutele.

TLS § 89 lõike 5 kohaselt on töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

Töölejäämise eelisõigus tähendab seda, et kui tööandjal tekib vajadus koondada ning ta on teinud kindlaks koondatavad, kelle hulgas on alla kolmeaastast last kasvatavad töötajad, siis peab tööandja koondatavate töötajate hulgast välja jätma eelisjärjekorras kõrvale väikelast kasvatavad isikud. Seega kui väikelast kasvatavad isikud on eelisõigusena koondatavate töötajate hulgast välja arvatud, saab tööandja allesjäänute hulgast valida koondatavad.¹¹⁴ Juhul kui kõik võrreldavad töötajad kasvatavad alla kolmeaastast last, tulebki võrrelda omavahel tööle jäämise eelisõigust omavaid töötajaid.¹¹⁵

Alla kolmeaastase lapse kasvataja lisamist tööle jäämise eelisõigust omavate isikute hulka ei saa käsitleda töötajate õiguste laiema kaitsega EVTLS-s sätestatud regulatsiooniga võrreldes, kuna varasemalt oli väikelast kasvatavatel isikutel absoluutne kaitse töösuhte lõpetamise ees.

¹¹² V-P. Liin. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: tööajaja tagatised. *Juridica* 2009/IV, lk 245.

¹¹³ S. Lingemann, R. Steinau-Steindrück, A. Mengel. *Employment & labour law in Germany*. München: Beck, Athens. Sakkoulas, 2008, lk 71.

¹¹⁴ E. Käärats, S. Suder, T. Treier. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, Tallinn, 2011. Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat_2011.pdf 16.04.2012, lk 80.

¹¹⁵ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Äripäev, 2010. lk 60-61.

Erinevalt EVTLS-st ei ole TLS-s koondamise tõttu töölepingu ülesütlemise puhuks enam ette nähtud nii mitmeid kriteeriume, mille kohaselt tööandja peab selekteerima koondatavad töötajad. Võrreldes EVTLS-ga on jäänud samaks töötajate esindajate töölejäamise eelisõigus. Uus on aga töölejäamise eelisõigus töötajatel, kes kasvatavad alla kolmeaastast last. Alla kolme aastast last kasvatavale isikule on koondamisel tagatud samaväärne kaitse kui töötajate esindajale. Tööandja ei saa väikelast kasvatavat vanemat võrrelda teiste töötajatega ja koondatavate hulgast peab eelisjärjekorras kõrvale jätma väikelast kasvatvad isikud.¹¹⁶

Autori arvates on alla kolme aastast last kasvatavatele isikutele majanduslikel põhjustel töölepingu ülesütlemisel töölejäamise eelisõiguse andmine põhjendatud. Väikelapse kasvatamine võtab nii aega kui energiat ning seetõttu pole väikelast kasvataval isikul võimalik täiendada oma teadmisi ja oskusi samas mahus nagu väikelast mitte kasvataval isikul. Samuti on väikelast kasvataval isikul koondamise korral raskem uut tööd leida, kuna lisaks töö otsimisele peab isik ka hoolitsema lapse eest. Neile isikutele on vaja pidevat sissetulekut nii enda kui ka oma lapse ülapidamiseks ning seetõttu on koondamine neile majanduslikult palju raskem kui töötajatele, kellel ei ole lapsi.

Autori arvates on TLS muutunud väikelast kasvatavate isikute kaitse osas eelisõiguse rakendamise korral vähem turvalisemaks, kuna varasemalt ei võinud väikelast kasvatavate isikute töölepinguid koondamise korral üldse üles öelda. Teatud töötajate eelisõigus tööle jääda ei tähenda siiski seda, et tööandja ei või nendega töölepingut üldse üles öelda, kuni ettevõttes on veel töötajaid, kellel selline eelisõigus puudub.

Samas eelisõiguse kohaldamine on tööandja jaoks paindlikum, sest varasema seaduse kohaselt näiteks ettevõttes, kus oli kõikidel töötajatel alla kolmeaastased lapsed, siis oli tööandja tegevus piiratud, kuna vajadusel ta ei saanud kedagi koondada. Seega on turvalise paindlikkuse kontseptsiooni puhul oluline, et paindlikkus ja turvalisus ei eksisteeriks teiseteisest eraldi, vaid et nad täiendaksid teineteist, oleks tasakaalus ning moodustaksid terviku.

Kuna EVTLS-i pinnalt töölejäamise eelisõiguse puudumisel oli tööandja tegevus oluliselt piiratud, siis on autor arvamusel, et kehtivas seaduses on töötaja ja tööandja huvide vahel tasakaal. Seega on TLS-i

¹¹⁶ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 13.02.2012, lk 74.

regulatsioon asjakohane ning põhjendatud, pakkudes tööandjale piisavalt paindlikkust, vähendamata seejuures oluliselt töötaja turvalisust.

Autori arvates on tööle jäämise eelisõiguse juures probleem seoses tööle jäämise eelisõigusega isikuks olemisega. Kas sellisel juhul kui töötajal vahepeal ilmnevad töölejäämise eelisõigust andvad asjaolud, on TLS-is tööle jäämise eelisõigus töötajal kuni töölepingu ülesütlemisavalduses näidatud töölepingu lõppemise päevani, või ainult koondatavate ringi väljaselgitamise ja ülesütlemisavalduse kättesaamise hetkeni? Seega juhul kui ülesütlemisavalduse kättesaamise ja töölepingu lõppemise vahel sünnib töötajal laps, peaks ju töötaja olema tööle jäämise eelisõigusega isik.

Samas on Sotsiaalministeerium avaldanud eelpool nimetatud probleemi kohta seisukoha, mille kohaselt tööle jäämise eelisõigust koondatavate ringi kindlaksmääramisel tuleb arvesse võtta ülesütlemisavalduse kättesaamise seisuga. Seega, kui pärast töölepingu ülesütlemisavalduse kättesaamist sünnib töötajale laps, ei ole tal enam tööle jäämise eelisõigust.¹¹⁷

Autor ei nõustu Sotsiaalministeeriumi avaldatud seisukohaga ja on arvamisel, et töötaja eelisõiguse saamine peaks siiski olema seotud töölepingu lõppemise seisuga, mitte töölepingu ülesütlemise avalduse kätte andmise seisuga. Eelpool nimetatud regulatsioon on küll tööandja jaoks paindlik, aga samas töötaja turvalisust liigselt vähendav.

Seega teeb autor ettepaneku seaduse täpsustamiseks, mille kohaselt on töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu tööle jäämise eelisõigus töölepingu lõppemise seisuga töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

Autori arvates oleks see mõistlik, et juhul kui töötajale sünnib töölepingu lõppemise seisuga laps, siis töötaja muutub töölejäämise eelisõigusega isikuks, sest ta kasvatab ju alla kolme aastast last ning seega on täidetud töölejäämise eelisõiguse tingimused. Seega võib tööandja raseduse ajal töötajale töölepingu ülesütlemise avalduse kätte anda, aga juhul kui töötajal laps sünnib, siis on see avaldus tühine ja töötaja on töölejäämise eelisõigusega isik.

¹¹⁷ H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Äripäev, 2010, lk 61.

Olukorras, kus töötaja koondamisohu tõttu lapsehoolduspuhkusele läheb, peaks vähendama see, et alla kolmeaastast last kasvatavatel isikutel säilib töölejäamise eelisõigus ning seetõttu on tööandja võimalus selliste töötajatega sõlmitud tööleping majanduslikel põhjustel üles öelda piiratud. Samas ei anna lapsehoolduspuhkus piisavalt kaitset, sest takistuse äralangemisel on töösuhte lõpetamine võimalik.¹¹⁸

Kokkuvõttes on autor seisukohal, et töösuhte ülesütlemise regulatsioon on muutunud paindlikumaks, mis võimaldab tööandjal sobivuse ja vajalikkuse kriteeriumist teha valik. TLS-i regulatsioon on asjakohane ja põhjendatud, mis pakub tööandjale piisavalt paindlikkust, vähendamata seejuures oluliselt töötaja kaitset. Kuigi regulatsiooni paremaks toimimiseks võiks siiski mõningad eelpool nimetatud muudatused seadusesse sisse viia.

¹¹⁸ V-P. Liin. Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: tööajaja tagatised. Juridica 2009/IV, lk 246.

4. Tagatised üleütleamise vaidlustamisel

4.1. Ülesütlemise tühisus

Ülesütlemise tühisus tähendab seda kui töötajaga on tööleping seaduse nõuetele mittevastavalt üles öeldud ja seega on selline ülesütlemine tühine.

Euroopa Kohtu asjas *Virginie Pontin*¹¹⁹ öeldi naistöötajaga tööleping üles tema raseduse tõttu. Naistöötaja palus tugineda töölepingu ülesütlemise tühisusele. Kohtu sõnul on rasedal naistöötajal, kelle tööleping on üles öeldud tema raseduse ajal, võimalik esitada tühisuse tuvastamise ja tööle ennistamise hagi. Kohus leidis selles asjas, et töölepingu ülesütlemine naisega raseduse tõttu on tühine.

Austria õiguses juhul kui naine temast mitteoleneval põhjusel ei saanud tööandjat teavitada pärast töölepingu ülesütlemist oma rasedusest, siis on ülesütlemine tühine. Juhul kui rase töötaja on välisriigis puhkusel ja ei saa teavitamiskohustust täita kahe nädala jooksul, samuti siis on raseda naisega töölepingu ülesütlemine tühine, kuna ta on puhkusel ja saab hiljem teavitada oma rasedusest.¹²⁰

Rootsi õiguses on selline regulatsioon, et kui töötaja ei teavita tööandjat tähtaegselt temast mitteolenevatel põhjustel oma rasedusest pärast ülesütlemist, siis see ülesütlemine on tühine, kui töötaja seda taotleb.¹²¹

Šveitsi õiguses on töölepingu ülesütlemine tühine, kui tööleping on üles öeldud raseda töötajaga raseduse ajal ja 16 nädalat pärast sünnitust.¹²²

Õigusaktides reguleeritud ülesütlemiskaitse väljendub eelkõige seaduses sätestatud kohustuslike normide olemasolus, millest töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on reeglina tühine.¹²³ TsÜS § 84 lg 1 kohaselt ei ole tühisel tehingul algusest peale õiguslikke tagajärgi. Tühisel töölepingul rajanev õigussuhe aga võib lõppeda tagasiulatuva jõuta, juhul kui tühist töölepingut on tegelikult täitma asunud.

¹¹⁹ EKO, 29.10.2009, C-63/08, *Virginie Pontin vs T-Comalux SA*.

¹²⁰ Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin. Arvutivõrgus: <http://austria.rechtsanwalt.com/urteil-5002-kuendigung-einer-schwangeren-arbeitnehmerin/> 14.03.2012.

¹²¹ A. Adlercreutz, B. Nyström, B., *Labour Law in Sweden*, Kluwer Law International, 2010, lk 123.

¹²² A. Berenstein, P. Mahon. *Labour Law in Switzerland*, Kluwer Law International. Berne : Staempfli, 2001, lk 130.

¹²³ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 16.04.2012, lk 64.

Individaalse töövaidluse lahendamise seaduse (edaspidi ITLS)¹²⁴ § 28 kohaselt kui puudusid asjaolud, mille esinemine oli seaduse järgi töölepingu lõpetamise aluseks, või kui töölepingu lõpetamise alust oli kohaldatud protseduurireegleid oluliselt rikkudes, oli töölepingu lõpetamine ebaseaduslik.

ITLS § 28 lg 3 kohaselt kui töölepingu lõpetamine oli seaduse järgi teatud tingimuste esinemisel keelatud (rasedus jms.), oli töölepingu lõpetamine ebaseaduslik ka siis, kui tööandja ei olnud töölepingu lõpetamise ajal keelavatest asjaoludest teadlik.

TLS § 104 lg 1 kohaselt on seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine tühine. TLS § 104 lg 2 kohaselt on raseda või rasedus ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töölepingu ülesütlemine tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel ei ole 14 kalendripäeva jooksul teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest.¹²⁵ Naisest mitteolenevate põhjuste all võib mõelda põhjuseid, kus naine on haige või näiteks välisriigis puhkusel.

Autori arvates on käesoleval juhul rasedate kaitse vähenenud, sest varasemalt olid rasedad kaitstud töölepingu ülesütlemise eest ka ilma teavitamiseta, aga kehtivas seaduses on kaitstud ainult rasedusest teavitamise korral. Juhul kui tööandjal on vajadus raseda naisega tööleping üles öelda ja rase naine temast olenevatel põhjustel ei teavita tööandjat rasedusest, siis on tööandjal võimalus raseda naisega tööleping üles öelda. Seega on TLS ülesütlemise osas tööandja jaoks paindlikum ja annab paremaid võimalused töösuhte lõpetamiseks.

TLS-is on töölepingu ülesütlemise tühisuse vaidlustamisel tööandja ja töötaja huvide vahel tasakaal, sest mingil määral on vähendatud töötaja turvalisust, samas on suurendatud tööandja paindlikkust töölepingu ülesütlemisel. Seega ei tee autor ettepanekut kehtiva seaduse muutmiseks. Samuti ei tee autor ettepanekut midagi eelpool analüüsitud välisriikide õigusest Eesti õiguse täiendamiseks üle võtta.

¹²⁴ Individaalse töövaidluse lahendamise seadus. RT I 1996, 3, 57; RT I, 30.06.2011, 5.

¹²⁵ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 13.02.2012, lk 75.

4.2. Tööandja tõendamiskoormis

Töötaja positsiooni parandamiseks võimaliku ebaseadusliku töölepingu ülesütlemise korral on EL õigusesse sisse toodud pööratud tõendamiskohustus.

Pööratud tõendamiskohustuse kohaselt peab tööandja tõendama, et raseda või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu ülesütlemise põhjused pole seotud töötaja raseduse ega lapsehooldusuhkusega.¹²⁶

Soome TLS-i seitsmendas peatüki üheksandas osas on sätestatud, et kui tööandja lõpetab töölepingu raseda või perepuhkusel oleva töötajaga, siis eeldatakse, et tööandja on töölepingu lõpetanud töötaja rasedusest või perepuhkusest tingitud põhjustest, kui tööandja ei suuda tõendada vastupidist.¹²⁷

Rootsi õiguses peab raseda ja lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu lõpetamisel tööandja tõendama, et ta lõpetas töölepingu kehtival põhjusel, mitte isiku rasedusest või lapsehooldusuhkusest tulenevalt.¹²⁸

Belgia õiguses peab tööandja tõendama, et rasedaga ja lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga ei öeldud töölepingut üles põhjustel, mis ei ole seotud töötaja füüsilise tingimusega, milleks on rasedus või sünnitus, vaid eelpool nimetatud töötajaga öeldi tööleping üles muudel alustel.¹²⁹

Austria õiguses peab tööandja tõendama, et töölepingu ülesütlemine ei ole põhjustatud töötaja rasedusest.¹³⁰

Seega paljudes eelpool analüüsitud välisriikide seaduse kohaselt on tõendamiskoormis rasedaga ja väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisel tööandjal.

Eesti õiguses EVTLS-is ei olnud kasutusel pööratud tõendamiskohustuse regulatsiooni.

¹²⁶ Maternity at work. A review of national legislation. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_124442.pdf, lk 64. 03.03.2012.

¹²⁷ Finnish Employment Contracts Act (55/2001, amendments 456/2005). Arvutivõrgus: www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010055.PDF. 13.02.2012.

¹²⁸ A. Adlercreutz, B. Nyström. Labour Law in Sweden, Kluwer Law International, 2010, lk 131.

¹²⁹ R. Blanpain, R. Labour Law in Belgium, Kluwer Law International BV, 2010, lk 238.

¹³⁰ M-E. Risak. Labour Law in Austria, Kluwer Law International, 2010, lk 66.

TLS-i § 92 lg 2 sätestab, et kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse, et tööleping on töötaja raseduse-, rasedus- ja sünnituspuhkuse või perekondlike kohustuste täitmise tõttu kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel. Kuna TLS peab rasedat ja väikelast kasvatavat isikut töötajate rühmaks, kes vajavad täiendavat kaitset, seega rakendataksegi nendega töölepingu ülesütlemisel pööratud tõendamiskoormist.

Tõendamiskoormise reeglid peaksid olema kohandatud nii, et need pakuksid rasedatele naistele töölepingu ülesütlemisel erilist kaitset. Ülesütlemiskaitse ei ole nii efektiivne kui töötaja peaks tõendama, et töölepingu ülesütlemise põhjused ei olnud seotud emadusega või lapsehoolduspuhkusega. Seega oleks töötajal väga raske leida mõnda tõendit. Tõendamiskoormise kehtestamine tööandjale tugevdab töötaja kaitset.¹³¹ Seega ongi tööandjal kohustus tõendada, et rasedaga või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu ülesütlemine toimus muudel alustel, mitte raseduse ega lapsehoolduspuhkuse tõttu.

Autori arvates on asjakohane tööandja pööratud tõendamiskoormis selle kohta, et nimetatud isikutega töölepingu ülesütlemine ei ole põhjustatud töötaja rasedusest, rasedusest tuleneva puhkuse saamise nõudest või perekondlike kohustuste täitmisest. Järelikult on töötaja kaitse hästi tagatud seeläbi, et vaidluse korral peab mõjuvat põhjust tõendama tööandja. Seega on tööandjal kohustus enne töölepingu ülesütlemist kõnealuste isikutega väga hoolikalt kaaluda, kas ikka esineb sisuline alus töölepingu ülesütlemiseks või mitte.

EVTLS kohaselt olid rasedad ja lapsehoolduspuhkusel viibivad isikud paremas olukorras, sest neid ei saanud üldse vallandada. Seega on TLS-is muutunud rasedate ja väikelast kasvatavate isikute olukord töölepingu ülesütlemisel vähem turvalisemaks.

Samas autori arvates oli varem kehtinud regulatsioon tööandjate jaoks liiga jäik, kuna tööandjad ei saanud rasedate ja lapsehoolduspuhkusel olevate isikutega töölepinguid üldse üles öelda. Seega tööandja seisukohast lähtudes on TLS muutunud paindlikumaks ning annab tööandjale võimaluse eelpool nimetatud isikutega töölepingud üles öelda. Seega on TLS-is oluliseks turvalisuse

¹³¹ M-E. Risak. Labour Law in Austria, Kluwer Law International, 2010, lk 66.

suurendamise meetmeks töandjal pööratud tõendamiskohustus raseda ja väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisel.

Autor on seisukohal, et pööratud tõendamiskoormis on töötaja ülesütlemiskaitse norm, samas tagades ka turvalisuse ja töandja jaoks paindlikkuse. Pööratud tõendamiskohustus hoiab tõenäoliselt tulevikus ära mitmeid töövaidlusi, kuna töandja on ettevaatlikum rasedate ja lapsehoolduspuhkusel olevate isikutega töölepingu ülesütlemisel. Samuti on pööratud tõendamiskoormise olemasoluga tagatud töösuhtes tasakaal, sest töandjal on olemas võimalus raseda ja väikelast kasvatava isikuga tööleping üles öelda, aga pööratud tõendamiskoormis kaitseb töötajat töölepingu ülesütlemisel.

Käesolevas peatükis paljudes analüüsitud välisriikide õiguses on kasutusel töandja pööratud tõendamiskohustus ja seega ei näe autor vajadust nende välisriikide õigussüsteemidest midagi üle võtta Eesti õiguse täiendamiseks.

4.3. Töösuhte jätkumine ülesütlemise tühisuse tuvastamisel

Töösuhte jätkumine ülesütlemise tühisuse tuvastamisel raseda ja väikelast kasvatava isikuga tähendab seda, et kui eelpool nimetatud isikutega on tuvastatud töölepingu ülesütlemise tühisus, siis on neil võimalus töösuhet jätkata.

Töösuhte ülesütlemise tühisuse tuvastamisel on töötajal õigus nõuda enda tööle ennistamist ja töölt eemal oldud aja eest rahalist hüvitist.

Sotsiaalharta artikkel 8.2 kohaselt tuleb rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajale tagada tõhus kaitse töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel töösuhte jätkamise võimalusega.¹³²

Läti õiguses on rasedal või lapsehoolduspuhkusel oleval töötajal ebaseadusliku töölepingu ülesütlemise korral õigus tööle tagasi tulla. Töandja peab alati pakkuma töötajale võimalust jätkata töösuhet.¹³³

¹³² Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 13.02.2012, lk 82.

¹³³ I. Tare, I. Labour Law in Latvia, Kluwer Law International BV, 2010, lk 77.

Taani õiguses kui töötajaga on raseduse või lapsehoolduspuhkuse tõttu tööleping üles öeldud, siis on peamine reegel ta tööle ennistada.¹³⁴

Rootsi õiguses on tööandjal kohustus pakkuda rasedale või lapsehoolduspuhkusel olevale isikule töölepingu ebaõiglase ülesütlemise korral töösuhte jätkamise võimalust.¹³⁵ Seega on töötajal töösuhte jätkamise võimalus ainult tingimustes, kui tööandja ja töötaja omavahelised suhted on head ja koostööd tehes ei teki raskusi.¹³⁶

Austria tööõiguses on raseda kui ka väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisel töösuhte jätkamise regulatsioon olemas.¹³⁷

Saksamaa õiguses on rasedaga ja lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel töösuhte jätkamise võimalus. Lisaks saab töötaja hüvitist töölt eemal olnud aja eest.¹³⁸

Prantsusmaa õiguses on rasedaga ja lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tuvastamisel töösuhte jätkamise korral töötajal õigus kompensatsioonile töölt eemal olnud aja eest.¹³⁹

Eesti õiguses EVTLS § 117 lg 1 kohaselt oli töötajal õigus töölepingu ebaseaduslikul lõpetamisel tööandja poolt nõuda enda tööle ennistamist. Samuti oli töötajal õigus nõuda töölt puudunud aja eest keskmise palga maksmist.

Eelpool nimetatud sätte kohaselt tekitas problemaatilise olukorra see, et tööle ennistamiseks piisas ainult töötaja tahtest. Seega pidi töövaidlusorgan töötaja nõudmisel töötaja tööle ennistama, juhul kui tuvastati, et töölepingu lõpetamine oli põhjendamatu või oli tegemist oluliste protseduurireeglite rikkumisega.¹⁴⁰

¹³⁴ O. Hasselbalch. Labour Law in Denmark. Kluwer Law International, København:Djøf Publishing, 2010, lk 147.

¹³⁵ A. Adlercreutz, B. Nyström. Labour Law in Sweden, Kluwer Law International, 2010, lk 130.

¹³⁶ *Ibid*, lk 131.

¹³⁷ M. Despax., J. Rojot., J-P, Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International, 2011, lk 137.

¹³⁸ S. Lingemann, R. Steinau-Steindrück, A. Mengel. Employment & labour law in Germany, 2nd edition, 2008, lk 71.

¹³⁹ M. Despax, J. Rojot, J-P. Laborde. Labour Law in France. Kluwer Law International 2010, lk 137.

¹⁴⁰ I-M. Orgo. Töölepingu lõpetamise korra reguleerimise erinevatest võimalustest. *Juridica* 1998/II, lk 80.

TLS § 107 lg 3 kohaselt kohus või töövaidluskomisjon ei rahulda tööandja taotlust tööleping lõpetada ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust.

TLS § 108 sätestab töölepingu ebaseaduslikul ülesütlemisel töösuhte jätkumisel kahju hüvitamise.

Enamikes analüüsitud EL liikmesriikides on rasedaga ja väikelast kasvatava isikuga töölepingu ebaseadusliku lõpetamise korral töösuhte jätkumise võimalus. Samuti on TLS-is ka töösuhte jätkamise võimalus, mitte kohustus.

Autori arvates tõusetus varasema seaduse pinnalt probleem, mille kohaselt rasedaga või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral piisas töösuhte jätkumisel ainult töötaja tahtest. Töötaja tööle ennistamine ei tohiks olla tööandja kohustuseks, vaid võimaluseks, kuna tihtipeale ei ole enam tööandja ja töötaja omavaheline läbisaamine nii hea, et saaks töösuhet jätkata. Lisaks pole see hea ettevõtte sisekliima seisukohalt, sest tööandja ja töötaja suhted võivad olla pingelised ning need võivad muuta ka pingeliseks terves ettevõttes valitseva õhkkonna. Seega ei pruugi enam uus töösuhe tööandja ja töötaja vahel kõige paremini toimida ja tööandja võib igal võimalikul juhul proovida töötajaga mingil alusel töölepingut lõpetada.

Kuna praktikas pole töösuhte jätkamine pärast ennistamist enamikel juhtudel poolte vahel lahkarvamuste tõttu võimalik ning vajadusel leitakse töösuhte lõpetamiseks mõni muu viis, siis on eelnõu koostamisel leitud, et töövaidlusorgan peab saama töötajat tööle ennistada vaid juhul, kui mõlemad pooled sellega nõus on. Poolte sundimine töösuhte jätkamiseks ei ole ühtlasi kokkusobiv lepinguvabaduse põhimõttega, millest tulenevalt ei saa pooli nende vaba tahte vastaselt sundida jätkama töösuhet kui kestvussuhet.

TLS on tööle ennistamise koha pealt paindlikum kui EVTLS, sest TLS-is ei ole enam tööandja tööle ennistamise kohustust. Seega on TLS-is paremini tagatud töösuhte paindlikkus, kuna rasedaga või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga ebaseadusliku ülesütlemise tuvastamisel tavaliselt jätkatakse töösuhet, välja arvatud kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik.

Autori arvates tagab see regulatsioon ka töötaja turvalisuse, kuna töösuhte jätkumise korral arvestatakse mõlema poole huve ja töötaja ei pea kartma, et tööandja soovib töötajast kuidagiviisi lahti saada, kuna töösuhte jätkumine toimus ainult töötaja tahtel nagu see EVTLS-is oli.

Käesoleval juhul on Eesti õigus kõige sarnasem Rootsi õigusega, mille kohaselt jätkatakse töösuhet sel tingimusel, kui poolte omavahelised suhted on head. Eesti õigusest võib analoogiana tuua sätte, mille kohaselt jätkatakse töösuhet mõlemapoolseid huve arvestades. Seega saab Eesti õiguses mõlema poolsete huvide all mõelda ka häid omavahelisi suhteid. Käesoleva alapunkti analüüsimise juures ei tee autor ettepanekut mõnest teisest välisriigi õigusest midagi Eesti õiguse täiendamiseks üle võtta.

Lisaks on autori arvates töötaja suhtes turvaline asjaolu, mille kohaselt raseda või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel makstakse töötajale kompensatsiooni töölt eemal olnud aja eest. Kompensatsiooni maksmine on väga mõistlik, sest kui tööandja on töölepingu ülesütlemisel eksinud ja töölepingu ülesütlemine on tühine, siis selle eest vastutab tööandja ja peab töötajale töösuhte jätkumise korral maksma kompensatsiooni.

4.4. Rahaline hüvitis

ILO konventsiooni C 158 artikli 12 kohaselt töölepingu ülesütlemisel on töötajal õigus rahalisele hüvitisele. Alternatiivina on see ette nähtud õigus töötuskindlustusmaksetele või mõlema kombinatsioonile.

Euroopa sotsiaalharta artikkel 24 kohaselt on töötajal õigus saada piisavat hüvitist või muud toetust, kui töötaja töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta.

Samuti tagatakse paljudes EL liikmesriikides kompensatsioon töölepingu seadusliku aluseta ülesütlemise eest. Hüvitiste eesmärk on suunata töötajaid kohesele uue töö otsimisele.¹⁴¹ Hüvitis on optimaalne summa, mitte liiga suur summa, millega saab töötaja teatud aja elada ning samal ajal peab töötaja tegelema uue töö otsimisega.

¹⁴¹ Maternity at work. A review of national legislation. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_124442.pdf, 14.03.2012, lk 67.

Taani õiguse kohaselt on raseda või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu ülesütlemisel õigus saada kompensatsiooni 39 nädala palga ulatuses.¹⁴²

Belgia õiguses on tööandja kohustatud maksma rasedale või rasedus- või sünnituspuhkuse õigusega isikule töölepingu ülesütlemisel kompensatsiooni kuue kuu palga ulatuses.¹⁴³

EVTLS § 117 lg 2 kohaselt, kui töötaja loobus tööle ennistamisest, oli tööandja kohustatud maksma töötajale hüvitist kuni töötaja kuue kuu keskmise palga ulatuses.

TLS § 109 lg 2 kohaselt on rasedal töötajal või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajal töösuhte lõpetamise korral võimalik saada hüvitist kuue kuu keskmise töötasu ulatuses.

Töötaja koondamisel kohustub tööandja maksma töötajale hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses, millele lisaks on töötajal õigus saada kindlustushüvitist töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.¹⁴⁴ Nii jagab seadusandja hüvitiste maksmise kohustust riigi ja tööandja vahel, vähendamata oluliselt töötaja kaitstust, ent pakkudes tööandjale senisest oluliselt kõrgemat paindlikkust, kuivõrd töötajate koondamine muutub vähem kulukaks ja tööandjatele seeläbi paremini kättesaadavaks.

Tavaline hüvitis töösuhte lõpetamise korral on kolme kuu keskmine töötasu, aga rasedatele ja rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega isikutele on töölepingu ülesütlemisel kõrgendatud hüvitise määr ehk nad saavad hüvitist kuue kuu töötasu ulatuses.¹⁴⁵

Autori arvates on Eesti regulatsioon kooskõlas välisriikide õigusega, sest ka enamikes analüüsitud välisriikide õiguses on raseda või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu ülesütlemisel määratud kõrgendatud hüvitis. Lisaks on kõrgendatud hüvitis enamikes välisriikides kuue kuu keskmine palk.

¹⁴² O. Hasselbalch. Labour Law in Denmark. Kluwer Law International, København:Djøf Publishing, 2010, lk 69.

¹⁴³ R. Blanpain. Labour Law in Belgium, Kluwer Law International BV, 2010, lk 189.

¹⁴⁴ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 26.02.2012.

¹⁴⁵ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 13.02.2012, lk 82.

Üldiselt toob töölepingu lõpetamine töötaja jaoks kaasa raske majandusliku olukorra, sest ta kaotab püsiva sissetuleku, aga rahalise hüvitisega on tal võimalik elada kuni uue töökoha leidmiseni. Väikelast kasvatavad isikud on töölepingu ülesütlemisega seoses raskemas olukorras, võrreldes väikelast mitte kasvatavate isikutega, kuna neil on lisaks uue töö otsimise kohustusele ka kohustus hoolitseda laste eest.

Autori arvates on kuue kuu keskmise palga ulatuses makstav hüvitis optimaalne summa töölepingu ülesütlemisel, sest kuus kuud on piisavalt pikk aeg uue töö leidmiseks, ja keskmine palk on mõistlik summa, millega on isik harjunud hakkama saama. Samuti täidab kuue kuu suurune hüvitis töölepingu ülesütlemisel EL seadusandluse eesmärki, mille kohaselt on hüvitiste eesmärk suunata töötajaid kohesele uue töö otsimisele. Hüvitis sellepärast suunab töötajaid uue töö otsimisele, sest hüvitis ei ole liiga suur summa, millega on võimalik mitu aastat ära elada, vaid see on optimaalne summa, millega töötaja saab teatud aja elada kuni uue töö leidmiseni.

Autori arvates on Eesti õiguses rasedatele ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega isikutele töölepingu ülesütlemise korral töötajale kõrgendatud hüvitise maksmine õiguslikult põhjendatud ja see tagab nendele isikutele töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel töötajate turvalisuse. Samuti on hüvitise suurus kuue kuu keskmise palgana optimaalne summa, et töötaja saaks ära elada ning uut töökohta otsida. Samas ei ole kõrgendatud hüvitise maksmine tööandjale liigselt koormav, sest rasedad ja väikelast kasvatavad isikud ongi isikute grupp, kes vajavad täiendavat kaitset töölepingu ülesütlemisel ja seega peab autor sellega arvestama.

Käesoleva peatüki juures ei tee autor ettepanekut midagi mõne teise välisriigi õigusest üle võtta, sest enamikes analüüsitud välisriikide õigussüsteemides on kasutusel kõrgendatud hüvitis kuue kuu keskmise palga näol ja autori arvates on see hüvitis optimaalne.

Kokkuvõte

Magistritöö teema on rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kaitse töölepingu ülesütlemisel. Teema valikul on eelkõige lähtunud selle aktuaalsusest ja olulisusest ühiskonna jaoks, sest ülesütlemiskaitse on üks tähtsaimatest kaitsetest, kus peavad olema tagatud töösuhte mõlema poole huvid.

Magistritöö eesmärgiks on uurida, kas TLS-i regulatsioon rasedate ja väikelast kasvatavate isikute tagatiste osas töölepingu ülesütlemisel on kooskõlas turvalisuse paindlikkuse põhimõttega, see tähendab, et kaitsevad väikelast kasvatavaid isikuid ja nende huve ning ei kahjusta ebamõistlikult tööandjate huve. Võrdluse pinnalt on autor püüdnud anda enda seisukohti ja ettepanekuid eelkõige kehtiva seadusandluse kohta ning vajadusel ka õigusliku regulatsiooni muutmiseks.

Analüüsid rasedate ja väikelast kasvatavate isikute mõistete olemasolu, selgus, et Eesti õiguses on tõusetunud probleem, mille kohaselt ei ole kasutusel rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kohta ühtselt määratletud mõisteid. Direktiivi 92/85/EÜ artiklis 2 on defineeritud mõisted „rase töötaja“, „hiljuti sünnitanud töötaja“ ja „rinnaga toitev töötaja“, aga sellist mõistete määratlemist ei ole kasutusel Eesti õiguses. Õigusselguse mõttes teeb autor ettepaneku ühtlustada õigustatud isikute ring ning piiritleda Eesti õiguses töötajad lähtuvalt direktiivi 92/85/EÜ artiklis 2 olevale järgmiselt: „rase“, „hiljuti sünnitanud töötaja“ ja „rinnaga toitev töötaja“. Mõistete piiritlemine tagab töötajate turvalisuse, sest töötajad teavad, missuguse mõiste kategooriasse nad kuuluvad ning milliseid tagatise saab neile rakendada.

Analüüsid rasedate ja väikelast kasvatavate isikute kaitse vajalikkust, tõusetus probleem nende kaitse vajalikkuse olemasolu kohta. Töötavatel väikelapse vanematel on raskem jagada end pere ja töö vahel, sest tihti on lapse haigestumise tõttu vaja töölt eemal olla. Sellepärast on väikelast kasvatavate isikute jaoks oluline töötaja- ja peresõbralikkus ning paindlikud töötingimused.

Autori arvates on rasedate ja väikelast kasvatavate isikute puhul eriregulatsioon vajalik, sest neile on oluline pakkuda perekondlike kohustuste täitmisest tulenevalt suuremat kaitset ja kindlustunnet töökohustuste täitmisel. Järelikult on ka eelpool nimetatud isikutega töösuhetes erilisel kohal turvalisus ja paindlikkus. Seega rasedad ja väikelast kasvatavad isikud vajavad erilist kaitset ja nende suhtes on õigustatud tööõiguslik tagatis töölepingu ülesütlemise kaitse näol, kuna eelpool nimetatud isikud on võrreldes teiste isikutega nõrgemas positsioonis.

Eelpool nimetatud isikute puhul on eriregulatsioon vajalik, sest neile on oluline pakkuda perekondlike kohustuste täitmisest tulenevalt suuremat kaitset ja kindlustunnet töökohustuste täitmisel. Järelikult on ka eelpool nimetatud isikutega töösuhetes erilisel kohal turvalisus ja paindlikkus. Seega rasedad ja väikelast kasvatavad isikud vajavad erilist kaitset ja nende suhtes on õigustatud tööõiguslik tagatis töölepingu ülesütlemise kaitse näol.

Töölepingu ülesütlemise analüüsimise juures tõusetus probleem, mille kohaselt direktiiv 92/85/EÜ ei anna otsest vastust küsimusele, et kas lapsehoolduspuhkust kasutava isiku kaitse töölepingu ülesütlemise eest tähendab vaid ülesütlemisavalduse andmise keeldu, see tähendab keeld anda ülesütlemisavaldust lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal või ka lepingu lõppemise keeldu lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal. Euroopa Kohus leidis asjas *Nadine Paquay*, et direktiivi 92/85/EÜ artikli 10 kohaselt on keelatud vallandamisotsuse ettevalmistamine enne sellise kaitse ajavahemiku lõppemist. Seega on lapsehoolduspuhkust kasutataval isikul kaitse nii ülesütlemisavalduse andmise keeluga seoses kui ka lepingu lõppemise keeluga seoses lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal.

Autori arvates asjaolu, et tööandja ei tohi töötaja lapsehoolduspuhkuse ajal teha ettevalmistavaid tegevusi on töötaja suhtes väga turvaline. Samas siin ei ole arvestatud tööandja huve, sest fakt, et tööandja ei või ka lapsehoolduspuhkuse ajal töölepingu ülesütlemisest ette teatada, ei ole tööandja seisukohalt üldsegi paindlik. Väga ebamõistlik on situatsioon, kus tööandjal pole töötajale enam töökohta pakkuda ja ta ei saa talle sellest etteteatada, kuna töötaja on lapsehoolduspuhkusel. Sel juhul käib töötaja tööletulek ja etteteatamine samal ajal ning tööandja maksab etteteatamise kinni. Autori arvates on etteteatamise võimaluse puudumise korral regulatsioon liiga jäik tööandja jaoks ja etteteatamine tööandjale aeganõudvam ja majanduslikult kulukam. Samas peab töölepingu ülesütlemisel olema ka tagatud töötaja turvalisus ja selline regulatsioon, kus tööandjal oleks võimalik töölepingu ülesütlemisest etteteatada, oleks vastuolus eelpool nimetatud Euroopa Kohtu praktikaga.

Töölepingu ülesütlemise keelatud aluste analüüsi juures selgus, TLS-i kohaselt kaitse töösuhte ülesütlemise eest ei laiene mõlemale alla kolmeaastase lapse vanemale, nagu see oli EVTLS-i kehtivuse ajal, vaid ainult sellele, kes ülesütlemise hetkel kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Seega on ülesütlemise kaitse osas TLS-is lapsevanemate olukord halvenenud.

Autori arvates ei ole hetkel kehtiv regulatsioon töötaja jaoks väga turvaline, sest töötajal on ülesütlemise kaitse ainult lapsehoolduspuhkusel olles, aga tööle minnes ülesütlemise kaitse kaob, olenemata, et töötaja kasvatab väikelast. Samas selline olukord on tööandjale paindlikum, kuna ta saab töötajaga, kes kasvatab väikelast ja kes ei kasuta lapsehoolduspuhkust, sel perioodil töölepingu üles öelda, olenemata asjaolust, et töötaja kasvatab väikelast.

Seega on autor arvamusel, et kehtivas regulatsioonis on olemas huvide tasakaal, kuna töötajal on vastav kaitse olemas lapsehoolduspuhkuse kasutamisel ja hetkel kui töötaja ei kasuta lapsehoolduspuhkust, on tööandjal võimalik temaga tööleping üles öelda. Seega ei tee autor ettepanekut kehtiva seaduse muutmiseks.

Töövõime vähenemise analüüsi juures selgus regulatsiooni erinevus, mille kohaselt EVTLS-is ei olnud kasutusel sätet, kus tööandjal oli keelatud tööleping üles öelda seoses rasedusega töötaja töövõime vähenemise tõttu, vaid oli kasutusel töötaja mittevastavus.

Autori arvates suurendab see oluliselt töötaja turvalisust, et tööandjal ei ole õigust üles öelda raseda isikuga tööleping tema töövõime vähenemise tõttu. Töötaja töövõime vähenemine raseduse ajal on täiesti normaalne nähtus. Lapse kandmisest on tingitud lisakoormus ja seetõttu võib töötaja kiiremini väsida ja töövõime tõenäoliselt väheneb ja töötaja võib oma tööülesandeid tavapäraselt kehvemini täita ja see ei tohi olla töölepingu ülesütlemise aluseks.

Rasedusest teavitamise regulatsiooni analüüsi juures selgus, et EVTLS-is ei olnud reguleeritud asjaolu, et millal peaks töötaja tööandjat oma rasedusest teavitama ja seega tööandja ei olnud sellest faktist töölepingu ülesütlemisel teadlik. Seega ei olnud varem kehtinud seadus kooskõlas nii EL direktiiviga 92/85 kui ka Euroopa Sotsiaalharta, kus töötaja peab tööandjat oma olukorrast teavitama.

Autori arvates ei oma TLS-is töötaja kaitse seisukohast rasedusest teavitamine mingit tähtsust, kuna EVTLS-is oli töötaja kaitstud ka ilma teavitamiseta. Seega on kehtivas seaduses töötaja olukord vähem turvalisem, kuna töötaja kaitse on tagatud ainult rasedusest teavitamise korral. Samas on vastav regulatsioon tööandjale paindlik ja arvestab rohkem ka tööandja huvidega töölepingu ülesütlemisel. Seega on autori arvates käesoleval juhul olemas huvide tasakaal, kuna on vähendatud mingil määral töötaja turvalisust ja suurendatud seeläbi tööandja paindlikkust.

Rasedust kinnitava arstitõendi analüüsimise juures selgus, et EVTLS-is ei olnud tööandjal võimalust nõuda töötajalt rasedust kinnitavat arstitõendit. Seega on TLS-is kehtestatud arstitõendi nõudmine töötaja suhtes turvaline, kuna tööandja peab töötaja rasedusest teada saades õiguspäraselt käituma. Samas on see asjaolu ka paindlik tööandja suhtes, sest see lihtsustab töölepingu ülesütlemist.

Eesti õiguses on ebaselge asjaolu, kas juhul, kui töötaja katkestab lapsehoolduspuhkuse ja asub tööle, misjärel tööandja annab talle üle ülesütlemisavalduse koondamise tõttu etteteatamistähtaega järgides, saab töötaja omal soovil minna uuesti lapsehoolduspuhkusele, vältides koondamist, kuna töösuhte lõppemise päeval on töötaja taas lapsehoolduspuhkusel.

Siinkohal teeb autor ettepaneku täpsustada seaduse regulatsiooni ning tuua üheselt välja, et pärast ülesütlemisavalduse esitamist on töötajal võimalik avaldada soovi lapsehoolduspuhkusele naasta, vältimaks töösuhte lõpetamist. Eelpool nimetatud regulatsioon ei oleks tööandja jaoks paindlik, sest vajaduse korral ei ole tööandjal võimalus teatud töötajaga tööleping üles öelda, juhul kui töötaja ei kasuta töölepingu ülesütleamise hetkel lapsehoolduspuhkust. Samas selline regulatsioon on töötaja jaoks turvaline, kus töötajal on võimalik lapsehoolduspuhkusele minna, et vältida töölepingu ülesütlemist. Järelikult regulatsioon, kus töötajal ei oleks pärast ülesütlemisavalduse esitamist võimalik lapsehoolduspuhkusele minna, oleks töötaja jaoks liiga karm.

Seega peaks autori arvates siiski jääma töötajale erandite võimalus, et vajadusel on tal võimalik töölepingu ülesütlemisest teada saades minna lapsehoolduspuhkusele. Töölepingu ülesütlemisel peab ka olema tööandja ja töötaja vaheline tasakaal, mistõttu ei vähenda see regulatsioon oluliselt tööandja paindlikkust töölepingu ülesütlemisel.

Rasedaga ja väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütleamise lubatud aluste analüüsimise juures selgus, et töölepingu ülesütlemine teatud lubatud alustel on tööandja jaoks paindlik, kuna tööandjal siiski säilib võimalus rasedaga ja väikelast kasvatava isikuga tööleping üles öelda, mis ei ole seotud rasedusega ega väikelapse kasvatamisega. Samas töölepingu ülesütlemine lubatud alustel ei vähenda kuidagiviisi töötajate turvalisust, sest raseduse ja väikelapse kasvatamise tõttu kehtivad siiski piirangud töölepingu ülesütlemisel.

Töösuhte jätkumise teemat analüüsidis tekkis probleem, kus varasema seaduse kohaselt piisas tööle ennistamiseks ainult töötaja tahtest. Seega pidi töövaidlusorgan töötaja nõudmisel töötaja tööle

ennistama, juhul kui tuvastati, et töölepingu lõpetamine oli põhjendamatu või oli tegemist oluliste protseduurireeglite rikkumisega. Töötaja tööle ennistamine ei tohiks olla tööandja kohustuseks, vaid võimaluseks, kuna tihtipeale ei ole enam tööandja ja töötaja omavaheline läbisaamine nii hea, et saaks töösuhet jätkata. Lisaks pole see hea ettevõtte sisekliima seisukohalt, sest tööandja ja töötaja suhted võivad olla pingelised ning need võivad muuta ka pingeliseks terves ettevõttes valitseva õhkkonna. Seega ei pruugi enam uus töösuhe tööandja ja töötaja vahel kõige paremini toimida ja tööandja võib igal võimalikul juhul proovida töötajaga mingil alusel töölepingut lõpetada.

Seega on hetkel kehtivas seaduses paremini tagatud töösuhete paindlikkus, kuna rasedaga või lapsehoolduspuhkusel oleva isikuga töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise tuvastamisel töösuhete jätkumise korral tavaliselt jätkatakse töösuhet, välja arvatud kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik.

Autori arvates on TLS tööle ennistamise koha pealt paindlikum kui EVTLS, sest TLS-is ei ole enam tööandja tööle ennistamise kohustust, vaid töösuhete jätkumise korral arvestatakse mõlema poole huve. Samas on töösuhete jätkumine ka töötaja jaoks turvalisem, sest töötaja ei pea kartma, et tööandja soovib temast kuidagiviisi lahti saada, kuna töösuhete jätkumine toimus ainult töötaja tahtel nagu varasemas seaduses oli.

Tööinspektorilt nõusoleku küsimise juures tõusetus probleem, mille kohaselt EVTLS-is oli tööandjal kohustus raseda ja väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemisel küsida eelnevalt tööinspektorilt nõusolekut.

Seega on autor seisukohal, et TLS-is on regulatsioon tööinspektorilt nõusoleku mitte küsimises osas muutunud paindlikumaks, kuna laiendab tööandja võimalusi töösuhet üles öelda, sest töösuhete lõpetamise ei sekku enam töösuhete välised organid ja see annab tööandjale võimaluse ise otsustada. Samas ei ole see regulatsioon töötaja suhtes nii turvaline, sest tööinspektorilt nõusoleku mitte küsimine vähendab oluliselt väikelaste vanemate töökoha kaitstust.

Autori arvates ei anna asjaolu, et rasedate ja väikelast kasvatavate isikute turvalisust on vähendatud tööinspektorilt nõusoleku mitte küsimisega alust seaduse muutmiseks, sest oluline on ka tööandja ja töötaja vaheline tasakaal ja kuna tööinspektor ei kontrollinud sisulisi asjaolusid töölepingu ülesütlemisel, siis ei näe autor otsest vajadust temalt nõusoleku küsimiseks.

Töölejäämise eelisõiguse regulatsiooni analüüsimise juures selgus regulatsiooni erinevus, mille kohaselt ei olnud EVTLS-is alla kolmeaastast last kasvataval isikul tööle jäämise eelisõigust töölepingu ülesütlemisel majanduslikel põhjustel.

Autori arvates on TLS-is töölejäämise eelisõiguse regulatsioon õigustatud. Väikelapse kasvatamine võtab nii aega kui energiat ning seetõttu pole väikelast kasvataval isikul võimalik täiendada oma teadmisi ja oskusi samas mahus nagu väikelast mitte kasvataval isikul. Samuti on väikelast kasvataval isikul koondamise korral raskem uut tööd leida, kuna lisaks töö otsimisele peab isik ka hoolitsema lapse eest. Neile isikutele on vaja pidevat sissetulekut nii enda kui ka oma lapse ülalpidamiseks ning seetõttu on koondamine neile majanduslikult palju raskem kui töötajatele, kellel ei ole lapsi.

Samas on TLS muutunud väikelast kasvatavate isikute kaitse osas eelisõiguse rakendamise korral vähem turvalisemaks, kuna varasemalt ei võinud väikelast kasvatavate isikute töölepinguid koondamise korral üldse üles öelda. Eelisõiguse kohaldamine on tööandja jaoks paindlikum, sest varasema seaduse kohaselt näiteks ettevõttes, kus olid kõikidel töötajatel alla kolmeaastased lapsed, siis oli tööandja tegevus piiratud, kuna vajadusel ta ei saanud kedagi koondada. Seega on turvalise paindlikkuse kontseptsiooni puhul oluline, et paindlikkus ja turvalisus ei eksisteeriks teineteisest eraldi, vaid et nad täiendaksid teineteist, oleks tasakaalus ning moodustaksid terviku.

Kuna varasema seaduse pinnalt töölejäämise eelisõiguse puudumisel oli tööandja tegevus oluliselt piiratud, siis on autor arvamisel, et kehtivas seaduses on töötaja ja tööandja huvide vahel tasakaal. Seega on TLS-i regulatsioon asjakohane ning põhjendatud, pakkudes tööandjale piisavalt paindlikkust, vähendamata seejuures oluliselt töötaja turvalisust.

Samuti tekkis tööle jäämise eelisõiguse juures probleem seoses tööle jäämise eelisõigusega isikuks olemisega. Kas sellisel juhul kui töötajal vahepeal ilmnevad töölejäämise eelisõigust andvad asjaolud, on TLS-is tööle jäämise eelisõigus töötajal kuni töölepingu ülesütlemisavalduses näidatud töölepingu lõppemise päevani, või ainult koondatavate ringi väljaselgitamise ja ülesütlemisavalduse kättesaamise hetkeni? Seega juhul kui ülesütlemisavalduse kättesaamise ja töölepingu lõppemise vahel sünnib töötajal laps, peaks ju töötaja olema tööle jäämise eelisõigusega isik.

Sotsiaalministeeriumi avaldatud seisukoha kohaselt peaks töötaja eelisõiguse saamine siiski olema seotud töölepingu lõppemise seisuga, mitte töölepingu ülesütlemise avalduse kätte andmise seisuga.

Eelpool nimetatud regulatsioon on küll tööandja jaoks paindlik, aga samas töötaja turvalisust liigselt vähendav. Seega teeb autor ettepaneku seaduse täpsustamiseks, mille kohaselt on töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu tööle jäämise eelisõigus töölepingu lõppemise seisuga töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

Töölepingu ülesütlemise hüvitise analüüsimise juures selgus, et nii EVTLS-is kui ka TLS-is on rasedatele ja väikelast kasvatavatele isikutele töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel määratud kõrgendatud hüvitis. Autori arvates on Eesti õiguses eelpool nimetatud isikutele töölepingu ülesütlemise korral kõrgendatud hüvitise maksmine õiguslikult põhjendatud ja see tagab turvalisuse nendele isikutele töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisel. Samas ei ole kõrgendatud hüvitise maksmine liigselt koormav tööandjale, sest rasedad ja väikelast kasvatavad isikud ongi isikute grupp, kes vajavad täiendavat kaitset töölepingu ülesütlemisel ja tööandja peab sellega arvestama.

Magistritöös analüüsitud seisukohtade tulemusena pakub käesolev regulatsioon tööandjale senisest rohkem paindlikkust töölepingu ülesütlemisel raseda ja väikelast kasvatava isikuga, vähendamata seejuures oluliselt töötaja turvalisust. Kokkuvõttes on autor seisukohal, et regulatsioon on asjakohane ning põhjendatud, kuid selle paremaks toimimiseks oleks siiski vaja sisse viia mõningaid muudatusi.

Summary

The topic of the present Master's thesis is the protection of pregnant women and persons raising a child under three years of age upon the termination of an employment contract. The selection of the topic was primarily guided by its topicality and importance for the society as protection against termination is one of the most important types of protection in case of which the interests of both parties of an employment relationship have to be guaranteed.

Pursuant to the explanatory letter of the draft employment contracts act the act is based on the concept of *flexicurity*. In general terms the concept of flexicurity encompasses a combination of labour market flexibility and employee security. The principle of flexicurity gives equal value to the safety and flexibility when regulating labour relationships, but first and foremost tries to find a compromise between the conflicting interests of the employer and the employee.

The objective of the present Master's thesis is to analyse whether the regulation of Employment Contracts Act (hereinafter "ECA") is in conformity with the principle of flexicurity as regards the guarantees of pregnant women and persons raising a child of up to three years of age (hereinafter "persons raising a small child"), i.e. that it protects such persons and their interests and does not unreasonably damage the interests of employers as well. It is important to analyse whether the regulation for the termination of the employment contracts of pregnant women and persons raising a small child takes into account the interests of the parties to the employment contract in developing the labour relationship. It is also important that the ECA provides pregnant women and persons raising a small child optimal guarantees, i.e. more effective protection compared to the Republic of Estonia Employment Contracts Act (hereinafter "REECA") as these persons are at a weaker position due to their situation and thus require effective protection. In order to achieve this objective the author of this Master's thesis analysed the differences for terminating an employment contract in the REECA and has compared them with those in the ECA.

The problems determined and conclusions made in the course of writing the Master's thesis are described below.

When analysing the existence of terms "pregnant women" and "persons raising a small child" it became evident that in Estonian legislation the problem is that there are no uniformly defined terms for

pregnant women and persons raising a small child. Article 2 of Directive 92/85/EC defines the terms "pregnant worker", "worker who has recently given birth" and "worker who is breastfeeding", but these definitions are not used in Estonian legislation. From the point of view of legal clarity the author recommends to harmonise the group of entitled persons and define the term "employee" in Estonian legislation pursuant to article 2 of directive 92/85/EC as follows: "pregnant worker", "worker who has recently given birth" and "worker who is breastfeeding". The defining of these terms will ensure employee safety as employees will know which category they belong to and which guarantees can be applied to them.

When analysing the need to protect pregnant women and persons raising a small child, a question arose as to the necessity of such protection. The working parents of a small child find it more difficult to divide themselves between family and work life as it is often necessary to stay home due to the child's illnesses. That is why employee- and family-friendly work relationships and flexible labour conditions are important for persons raising small children.

The author of this Master's thesis is of the opinion that in case of pregnant women and persons raising a small child a special regulation is necessary as it is important to offer them greater protection arising from fulfilling family-related duties and greater security in carrying out their duties at work. Hence in case of pregnant women and persons raising small children the labour law guarantee in the form of protection against the termination of an employment contract is justified as such persons are at a weaker position compared with other persons.

The analysis of the forbidden bases of terminating employment contracts showed that pursuant to the ECA the protection against the termination of an employment contract does not extend to both parents of a small child as was the case with REECA. Instead it applies only to the parent who is on parental leave or on adoptive parents leave. Hence the situation as regards the protection against the termination of an employment contract has worsened in ECA.

The author of this Master's thesis is of the opinion that the present regulation is not very safe for the employee as the employee is protected against termination of an employment contract while on parental leave, but when back at work, he/she does not enjoy such protection regardless of the fact that he/she is raising a small child. Such situation is more flexible for the employer as the employer has the

possibility to terminate the employment contract with the employee who is raising a small child and does not use the possibility to be on parental leave.

Therefore the author is of the opinion that in the present regulation interests are balanced as the employee has the respective protection while on parental leave, but from the moment the employee no longer uses his/her right to parental leave, the employer has the right to terminate the employment contract with him/her. Hence the author does not propose the present act to be amended.

The analysis of the regulation as regards the notification of pregnancy showed that REECA did not stipulate when the employee should notify his/her employer of her pregnancy and thus the employer was not aware of the fact at the time of termination of the employment contract. Hence the REECA regulation was consistent with both the EU directive 92/85/EC as well as the European Social Charter where it is said that the employee must notify her employer of her condition.

From the point of view of the employee protection, notification of one's pregnancy has no importance as in REECA the employee was protected even without notification. Hence the position of an employee is less safe in the present regulation, as protection is guaranteed only in case the employee notifies the employer of her pregnancy. At the same time the regulation in question is flexible for the employer and takes the employer's interests in terminating an employment contract more into account as well. Therefore the author takes the view that in the present case the interests are balanced as employee safety has been decreased somewhat, thereby increasing employer flexibility.

As regards the asking of labour inspector's agreement a problem occurred – pursuant to REECA the employer had the obligation to ask for the labour inspector's agreement prior to the termination of the employment contract with a pregnant woman or a person raising a small child.

The author is of the opinion that the possibility arising from ECA not to ask for an agreement of a labour inspector upon terminating the employment contract with pregnant women and persons raising small children decreases the safety of the latter remarkably. At the same time it increases the flexibility for the employer as bodies outside the scope of a labour relationship no longer interfere with the termination of an employment contract and this enables the employer to make his/her own decision.

Hence the author is of the opinion that the regulation in ECA as regards not asking for a labour inspector's agreement has become more flexible as it increases the employer's possibilities to terminate an employment contract. At the same time it is not as safe for the employee as it decreases remarkably the protection of the position of persons raising small children.

In the author's opinion the fact that the safety of women and persons raising small children has been decreased by permitting the employers not to ask for the prior agreement of the labour inspector does not give basis for changing the act as the balance between the employer and the employee is also important. As the labour inspector did not inspect the meaningful aspects in terminating an employment contract, the author does not foresee a direct need to ask for his/her agreement.

When analysing the termination of an employment contract a problem occurred. Namely, directive 92/85/EC does not directly answer the question whether the protection of the person using parental leave against the termination of employment contract only constitutes the prohibition of submitting a declaration of cancellation, i.e. the prohibition to hand in a termination application at the time of parental leave or also the prohibition of the expiry of contract during the time of parental leave. The European Court of Justice found in the case of *Nadine Paquay* that pursuant to article 10 of directive 92/85/EC it is prohibited to take preparatory steps for the termination decision before the end of the period of such protection. Hence the person using parental leave enjoys protection both due to the prohibition to hand in a declaration cancellation as well as due to the prohibition for the expiry of an employment contract in connection with using parental leave.

The fact that the employer may not take preparatory steps during the parental leave period of the employee is very safe from the point of view of the employee. At the same time the employer's interests have not been taken into account as the fact, that the employer may not notify the employee of the termination of the employment contract also during parental leave makes the regulation not at all flexible from the point of view of the employer. The situation, where the employer can no longer provide a position for the employee, but is not allowed to notify the employee thereof beforehand as he/she is on parental leave, is very unreasonable. Hence, when an employee returns to work, the commencement of work and notification take place at the same time, and the employer pays for the prior notification. The author is of the opinion that if there is no possibility of prior notification, the regulation is too rigid for the employer and the notification itself is more time-consuming and economically more costly for the employee. At the same time employee safety must also be ensured

upon the termination of an employment contract. The regulation where the employer had the possibility to notify the employee of the termination of the employment contract would be contrary to the court practice of the European Court of Justice and would decrease employee safety too much. Hence the author does not suggest that the employer should be able to take preparatory steps for terminating an employment contract at the time when the employee is on parental leave.

The termination of an employment contract for economic reasons has become easier and less costly for the employer pursuant to the ECA as compared to the REECA. Hence the termination of an employment relationship has become more flexible. At the same time it cannot be claimed that the fact that the termination of employment contracts for economic reasons has been made more flexible for the employers would remarkably decrease the safety of employees compared to REECA.

When analysing the preferential right of keeping a job a different approach was seen. Namely, pursuant to REECA the persons raising a small child did not enjoy the preferential right when an employment contract was terminated for economic reasons.

The author is of the opinion that the preferential right in question in ECA is justified. Raising a small child requires both time and energy and hence the person raising a small child has no possibility to improve his/her knowledge and skills in the same extent as people who are not raising a small child. Moreover, in case of lay-offs, persons raising small children find it more difficult to find a new job as in addition to finding a job they also have to take care of the child. These people need regular income both for their own and their child's upkeep and hence being made redundant is economically more difficult for them than for employees who do not have children.

At the same time the ECA has become less safe as regards the protection of persons raising a small child in case of the application of the preferential right, as earlier it was not at all possible to terminate the employment contracts of persons raising small children in case of lay-offs. Nevertheless, the application of the preferential right provides more flexibility for the employer as his/her activities in a company where all employees had children under the age of three were limited, because the employer could not lay off anyone although it was necessary. Hence in case of the concept of flexicurity it is important that flexibility and safety do not exist separate of one another, but they would complement one another, be in balance and form a whole. Hence the regulation in ECA is relevant and justified offering the employers sufficient flexibility, while not remarkably decreasing employee safety.

In case of the preferential right to keep one's job a problem arose in connection with being a person with the preferential right to keep one's job. Namely, if circumstances occur granting the employee the preferential right to keep his/her job, does the employee enjoy this right pursuant to ECA until the day of expiry of the employment contract stated in the application for the termination of the employment contract or only until the time when the number of people to be laid off is determined and the declaration of cancellation is delivered? Hence if an employee gives birth between the day of delivery of the declaration of cancellation and the day of expiry of the employment contract she enjoys the preferential right of keeping one's job.

Pursuant to the position published by the Ministry of Social Affairs the preferential right in question should rather be related to the day of expiry of the employment contract, and not to the time of the receipt of the notification as regards the termination of an employment contract. While the abovementioned regulation is flexible for the employer, it decreases employee safety too much. Hence the author proposes the act be specified so that upon termination of an employment contract due to a lay-off the preferential right to keep one's job shall be given as at the expiry of an employment contract to a representative of the employees and the employee raising a small child.

The analysis of the continuation of an employment relationship showed that pursuant to REECA the employee's will was sufficient to reinstate him/her in employment. Hence the labour dispute resolution body had to reinstate the employee at his/her request if it was determined that the termination of the employment contract was unreasonable or if important rules of procedure had been violated. The reinstatement of an employee should not be the employer's obligation, but rather a possibility as often the relationship between the employer and the employee is not good enough to continue it. In addition it is not good from the point of view of the working atmosphere as the relations of the employer and the employee may be tense and may bring tension to the whole atmosphere of the company. Therefore the new employment relationship between the employer and the employee might no longer be very effective and the employer may want to try and terminate the employment contract with the employee at every possibility.

In the author's opinion the flexibility of an employment contract is better guaranteed in ECA as it does not contain the provision as regards the obligation to reinstate an employee. When it is determined that the employment contract was terminated unlawfully with a pregnant woman or a person on parental leave, the employment relationship is usually continued, except if it is reasonably not possible taking

into account the interests of both parties. At the same time the continuation of the employment relationship is a safer option for an employee as he/she does not have to fear that the employer wants to get rid of him/her somehow as the continuation of the employment relationship continued at the will of the employee as stipulated in REECA.

The analysis of compensation for the termination of an employment contract showed that both REECA and ECA provide higher compensation for pregnant women and persons raising a small child upon termination of an employment contract. The author is of the opinion that the payment of a higher compensation to the abovementioned persons upon the termination of an employment contract is legally justified and it ensures the security of these persons when the nullity of the termination of the employment contract is determined. At the same time the payment of higher compensation is not too burdensome for the employer as pregnant women and persons raising a small child constitute a group of people who require additional protection upon the termination of an employment contract.

To sum up, the author of the present Master's thesis is of the opinion that as a result of the viewpoints analysed in the thesis, the present regulation provides more flexibility for the employer to terminate an employment contract with a pregnant woman and person raising a small child, while at the same time it does not decrease the employee safety considerably. Hence the regulation is relevant and justified, but some amendments should be made to it for its improved functioning.

Kasutatud kirjandus

1. Act relating to worker protection and working environment. Arvutivõrgus: <http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov19770204-004-eng.pdf>. 17.04.2012.
2. Adlercreutz, A., Nyström, B., Labour Law in Sweden, Kluwer Law International, 2010.
3. Barancova, H., Olšovska, A. Labour Law in Slovakk Republic. Wolters Kluwer. Law and Business. Kluwer Law International BV, The Netherlands, 2011.
4. Barnard, C. EC Employment Law, 3rd edition, Oxford EC Law library, Oxford university press, 2006.
5. Berenstein, A., Mahon, P. Labour Law in Switzerland, Kluwer Law International. Berne: Staempfli, 2001, lk 130.
6. Blanpain, R., European Labour Law, 12th edition, Kluwer Law Internatiional, Law and Business 2010.
7. Blanpain, R., Labour Law in Belgium, Kluwer Law International BV, 2010.
8. Boemke, B. Studienbuch Arbeitsrecht. Beck, 2001, lk 330.
9. Busby, N. Divisions of labour: maternity protection in Europe. Journal of Social Welfare and Family Law 22(3) 2000: 277–294.
10. Casez, S., Nesporova, A. Employment Protection Legislation (EPL) and its effects on Labour Market Performance. High –Level Tripartiate Conference on Social Dialogue. International Labour Office, 2003, p 2-4.
11. Despax, M., Rojot, J., Laborde, J-P. Labour Law in France. Kluwer Law International, 2011.
12. Digest of the Case Law of The European Committee of Social Rights. European Committee of Social Rights. Arvutivõrgus: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/digest/DigestSept2008_en.pdf 20.04.2012.
13. Eesti töösuhete regulatsioon vajab uuendamist. Riigikogu toimetised, Tallinn: Riigikogu Kantselei, 2000.
14. Flexicurity Pathways: Turning into Stepping Stones. European Expert Group on Flexicurity. Arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1519&langId=en. 20.04.2012.
15. Foubert, P. The Legal Protecion of the Pregant Worker in the European Community, The Hague, 2002.
16. Hantrais, L. Social policy it the European Union. Third edition, 2007, lk 129.
17. Hasselbalch, O., Labour Law in Denmark. Kluwer Law International, København:Djøf Publishing, 2010.

18. Hepple, B. Flexibility and Security of Employment. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Editors R. Blanpain, C. Engels. VIth and revised edition. The Hague: Kluwer Law International, 1998, lk 279.
19. ILO. Reconciling work and family: International standards for workers family responsibilities. Arvutivõrgus:
<http://www.ilo.org/public/english7protection/condtrav/family/reconcilwf/standards.html>.
21.04.2012.
20. Kamerman S-B., Moss, P. The politics of parental leave policies. Great Britain, 2009.
21. Keune, M., Jespen, M. Not balanced and hardly new: the European Commission's guest for flexicurity.- Flexicurity and Beyond: Finding a new agenda for the European Social Model, Copenhagen, 2007, p 191; A. Tangian. Is Europe ready for Flexicurity? Empirical Evidence, Critical Remarks and Reform Proposal.- Intereconomics, 2008, March/April. P 100, lk 191-192.
22. Käärats, E., Suder S., Treier T. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, märts 2011. Arvutivõrgus: <http://www.tallinn.ee/est/haridus/g5423s45342>. 20.04.2012.
23. Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin. Arvutivõrgus:
<http://austria.rechtsanwalt.com/urteil-5002-kuendigung-einer-schwangeren-arbeitnehmerin/>
14.03.2012.
24. Liin, V-P., Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. Juridica 2009/IV.
25. Lingemann, S., Steinau-Steindrück, R., Mengel, A. Employment & labour law in Germany, 2nd edition, 2008.
26. Maternity at work. A review of national legislation. Arvutivõrgus:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_124442.pdf. 26.02.2012.
27. Orgo, I-M. Töölepingu lõpetamise korra reguleerimise erinevatest võimalustest. Juridica 1998/II.
28. Orgo, I-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus. Loengud, 4 trükk, Juura: Tallinn 2008.
29. Orgo, I-M., Siigur, H., Tavits, G. Töölepingu seadus. Kommenteeritud väljaanne. Õigusteabe AS Juura: Tallinna Raamatutrükikoda, 1996.
30. Palo, U. Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Tallinna raamatutrükikoda, 2007.
31. Pichrt, J., Štefko, M., Labour Law in Czech Republic, Kluwer Law International BV, 2010.
32. Plaks, C., Kõressaar, K., Haljasmäe, R., Koha, K., Huberg, M. Paindlikkus töösuhetes õiguslikust vaatepunktist. Töö ja pere. Paindlik töökorraldus ja lastevanemate tööhõive. Tallinna raamatutrükikoda. 2007.

33. Protection against dismissal. Arvutivõrgus:
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/GERMANY/PROTECTIONAGAINSTDISMISAL-DE.htm>. 16.04.2012.
34. Rask, M., Raidve. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat, Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn, 2010.
35. Risak, M-E. Labour Law in Austria, Kluwer Law International, 2010.
36. Siigur, H. Eesti tööseaduste täiustamisest.- Juridica 2007/II.
37. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus:
https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf 13.02.2012.
38. Tavits, G., Individuaalse tööõiguse põhimõisted.-Juridica 2003/IX.
39. Tavits, G., Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi?-Juridica 2008/I.
40. Tare, I., Labour Law in Latvia, Kluwer Law International BV, 2010.
41. Termination of Employment Relationships. Legal Situation in the Member States of the European Union. European Commission, Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2. Manuscript completed in April 2006. Arvutivõrgus: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>, lk 125-126. 29.02.2012.
42. Treier, T. Peamised tagatised töötajate koondamisel.- Juridica 2001/I, lk 58.
43. Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Äripäeva käsiraamat, Tallinn, 2011.
44. Orgo, I-M., Muda, M., Tavits, G., Treier, T. Tööõigus: loengud. Tallinn: Juura 2008.
45. Orgo, I-m. Töölepingu lõpetamise korra reguleerimise erinevatest võimalustest. Juridica 1998/II, lk 80.
46. Paas, T., Eamets, R., Labour Market, Flexibility, Flexicurity and Employment. New York, 2006.
47. Vodovnik, Z. Labour Law in Slovenia. Wolters Kluwer. Law and Business. Kluwer Law International BV: The Netherlands, 2012, lk 194.
48. Väikelapse vanemad ja rasedad. Arvutivõrgus: <http://www.sm.ee/tegevus/too-ja-toimetulek/toosuhted/tooleping/vaikelapse-vanemad-ja-rasedad.html>. 20.04.2012.
49. Väter- Larenzgesets. Arvutivõrgus:
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1989_0_1989_651_0.pdf 20.04.2012.
50. Weiss, M., Schmidt, M. Labour Law and Industrial relations in Germany, 4th edition, Wolters Kluwer: Law and Business 2008.

Kasutatud õigusaktid

51. C183 Maternity Protection Convention 2000. Arvutivõrgus. Kättesaadav: International Labour Organization. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>. 26.02.2012.
52. Charter of fundamental rights of the European Union (2000/C 364/01). Arvutivõrgus: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf. 16.02.2012.
53. Czech Labour Code. Arvutivõrgus: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf. 19.02.2012.
54. Eesti Vabariigi töölepingu seadus.15.04.1992.- RT 1992, 15, 241; RT I 2009, 11, 67.
55. Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 2.
56. Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv 92/85/EÜ “Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta“ - EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1-8.
57. Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Töoandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud ja muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetetuks direktiiv 96/34/EÜ EMPs kohaldav tekst.- EÜT L 14, 20.1.1998, lk 9.
58. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ, 5. juuli 2006, meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes. ELT L 204, 26.07.2006, lk 23-36.
59. Finnish Employment Contracts Act (55/2001, amendments 456/2005). Arvutivõrgus: www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010055.PDF. 13.02.2012.
60. ILO Convention Nr 158. Termination of Employment Convention, 1982. Arvutivõrgus: http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_8.shtml. 11.02.2012.
61. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus.- 20.12.1995. RT I 1996, 3, 57; RT I, 30.06.2011, 1.
62. Majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste rahvusvahelises pakt. ÜRO 16.12.1966, välisleping nr 17-RT II 1993, 10-11, 13.
63. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. Strasbourg, 3. mai 1996. – RT II 04.07. 2000,15, 93.

64. Swedish Parental Leave Act (1995: 584). Arvutivõrgus:
<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf>. 19.02.2012.
65. Tsiviilseadustiku üldosa seadus.- RT I 2002, 35, 216; RT I, 06.12.2010, 12.
66. Töölepingu seadus. 17.12.2008.- RT I 2009, 5, 35; RT I, 10.02.2012, 2.
67. Võlaõigusseadus. RT I 2001, 81, 487; RT I, 08.07.2011, 21.

Kasutatud kohtupraktika

68. EKo 14.07.1994, C-32/93, *Carole Louise Welb vs EMO Air Cargo (UK)*.
69. EKo, 29.10.2009, C-63/08, *Virginie Pontin vs T-Comalux SA*.
70. EKo 20.09.2007, C-116/06., *Sari Kiiski v. Tampereen kaupunki*.
71. EKo 11.11.2010, C-232/09, *Dita Danosa v. LKB Līzings SIA*.
72. EKo 13.02.1996, C-342/93, *Joan Gillespie and Others vs Northern Health and Social Services Board, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board*.
73. EKo 04.10.2110, C-438/99, *Jimenez Melgar vs. Ayuntamiento de Los Barrios*.
74. EKo 11.10.2007, C-460/06, *Nadine Paquay v. Société d'architectes Hoet + Minne*.