

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND TALLINNAS  
ERAÕIGUSE INSTITUUT

Ingrid Iter

TÖÖTAJAPOLNE TÖÖLEPINGU ERAKORRALINE ÜLESÜTLEMINE  
TÖÖANDJA KOHUSTUSTE RIKKUMISE KORRAL

Magistritöö

Juhendaja: *mag iur* Triinu Hiob

Kaasjuhendaja: *dr iur* Kalev Saare

TALLINN 2014

## SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1.TÖÖTAJAPOOLSE TÖÖANDJAST TULENEVA TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE EELDUSED.....	7
1.1.Mõjuva põhjuse tuvastamine.....	7
1.1.1.Mõjuva põhjuse olemus.....	7
1.1.2.Tööandja otsus vähendada töötasu kui mõjuv põhjus.....	13
1.2.Huvide ja asjaolude kaalumine.....	15
1.3.Nõuded töötajapoolsele töölepingu erakorralisele ülesütlemisele.....	18
1.3.1.Hoiatamiskohustus.....	18
1.3.2.Mõistliku aja nõue.....	22
1.3.3.Põhjendamiskohustus.....	26
2.TÖÖTAJAPOOLSET TÖÖLEPINGU ERAKORRALIST ÜLESÜTLEMIST ÕIGUSTAVAD TÖÖANDJA KOHUSTUSTE RIKKUMISED.....	30
2.1.Ülesütlemine tulenevalt rikkumistest seoses töötasustamise ja töökorraldusega.....	30
2.1.1.Töötasu maksmisega viivitamine.....	30
2.1.2.Töökorraldusega seotud rikkumised.....	37
2.2.Ülesütlemine tulenevalt rikkumistest seoses töötaja väärkuse austamisega.....	42
2.2.1.Töötaja ebaväärakas kohtlemine.....	42
2.2.2.Töötaja diskrimineerimine.....	47
2.3.Ülesütlemine tulenevalt rikkumistest seoses töötaja elu ja tervise kaitseks vajalike töötingimuste tagamisega.....	53
2.3.1.Tööohutuse nõuete rikkumised.....	53
2.3.2.Töötervishoiu nõuete rikkumised.....	58
KOKKUVÕTE.....	62
ZUSAMMENFASSUNG.....	67
KASUTATUD MATERJALID.....	74
Kasutatud kirjandus .....	74
Kasutatud normatiivmaterjal.....	77
Kasutatud kohtupraktika.....	78
Kasutatud muud allikad.....	81
KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU.....	82

## SISSEJUHATUS

21. sajandi tööturg on dünaamiline ja avatud. Tööandjate jaoks on konkurentsivõime säilitamiseks oluline kiire reageerimisvõimalus majanduses toimuvatele muudatustele. Sel eesmärgil rakendatakse tööõiguses turvalise paindlikkuse põhimõtet, mille abil püütakse tasakaalustada tööandjate soovi paindliku tööjõu järele töötajate turvalisusvajadusega.<sup>1</sup> Ka Eestis kehtiva töölepingu seaduse vastuvõtmisel oli rõhk paindlikkusel ja turvalisusel.<sup>2</sup>

Kuigi erialakirjanduses on palju käsitlusi *flexicurity* ehk turvalise paindlikkuse teemal, ei olda päris ühel meelel selles, mida see peaks tähendama ja kuidas seda peaks realiseerima.<sup>3</sup> Euroopa Komisjoni seisukoha järgi on turvalise paindlikkuse üks elementidest paindlikud ja usaldusväärsed lepingulised suhted tänapäevaste tööseaduste, kollektiivlepingute ja töökorraldusviiside kaudu.<sup>4</sup> Turvalised lepingulised suhted peavad olema tagatud nii töölepingu sõlmimisel, täitmisel kui ka lõpetamisel. Sealjuures ei ole turvalisus oluline mitte ainult töötaja, vaid ka tööandja seisukohalt.<sup>5</sup>

Kümmekond aastat tagasi kirjutas G. Tavits, et tavaliselt on vaidlused töösuhete vallas seotud töölepingu lõpetamisega tööandja algatusel, millele pööratakse nii töötavate juristide kui ka üliõpilaste koolitamisel suurt tähelepanu. Seevastu töölepingu lõpetamist töötaja algatusel kuigi põhjalikult ei käsitleta, sest nimetatud valdkonnas probleeme ei esine.<sup>6</sup> Paljuski tänu uuele töölepingu seadusele on nüüdseks olukord Eestis muutunud.

Tööinspektsiooni andmetel pöördusid tööandjad 2012 aastal töövaidluskomisjonide poole enim nõuetega, mis puudutasid töölepingu ülesütlemist töötaja poolt. Selline nõue sisaldus igas kolmandas avalduses. Peamiseks vaidlustatud ülesütlemise aluseks oli TLS § 91 lg 2 ehk tööandjapoolne oluline rikkumine.<sup>7</sup> Seega on töötajapoolne töölepingu erakorraline

---

<sup>1</sup> Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu. Euroopa Komisjoni teatis, 2007. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ET:HTML>, 24.03.2014.

<sup>2</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/?page=eelnou&op=ems2&emshelp=true&eid=353198&u=20140211004218>, 07.03.2014, lk 3.

<sup>3</sup> G. Tavits. Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi? - *Juridica* 2008/1, lk 24.

<sup>4</sup> Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole. (viide 1).

<sup>5</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 3.

<sup>6</sup> G. Tavits. Töölepingu seadus ja muutunud majandusolustik. - *Juridica* 2003/10, lk 694.

<sup>7</sup> Ülevaade 2012 a töövaidlustest. Arvutivõrgus: [http://ti.ee/public/files/TVK\\_2012.pdf](http://ti.ee/public/files/TVK_2012.pdf), 05.04.2014, lk 2.

ülesütlemine tööandja kohustuste rikkumise korral teema, mis nii töösuhtes olevaid kui töösuhetest väljunud lepingupooli teravalt puudutab.

Kehtiva töölepingu seaduse<sup>8</sup> (edaspidi TLS) kohaselt on töötajal üldjuhul võimalik tööleping korraliselt üles öelda 30 kalendripäevase etteteatamistähtajaga. Tundub, et sellist tähtaega võiks pidada nii tööandja kui töötaja seisukohalt aktsepteeritavaks. Tööandjal on võimalik vastava perioodi jooksul töö ümber organiseerida või leida uus töötaja ning töötajale on jäetud võimalus vabalt valida töökohta ilma suurema takistusega. Sellest hoolimata seisavad tööandjad tihti silmitsi probleemidega, mis on tingitud töötajate lahkumisest töökohalt päevapealt või minimaalse etteteatamistähtajaga.

Ühelt poolt on selline situatsioon kindlasti tingitud paranevast majandusolukorrast - töötajad ei hoia enam kiivalt kinni oma töökohtadest, vaid otsivad järjest uusi ja paremaid. Teisalt võib põhjuseid leida ka seadusandja õiguspoliitilisest otsusest, mille kohaselt poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamisel puudub töötajal vastavalt töötuskindlustuse seaduse<sup>9</sup> (edaspidi TKindlS) § 6 lg-le 2 õigus töötuskindlustushüvitisele. Kui mõningate tööandja rikkumiste korral võiks kõne alla tulla ka töösuhte lõpetamine poolte kokkuleppel, siis vajadus tagada sissetulek uue töökoha leidmiseni sunnib töötajaid otsima TLS § 91 lg-s 2 toodud aluseid. Lisaks tekib töötajal TLS § 100 lg 4 kohaselt õigus nõuda lepingu ülesütlemisel tööandja kohustuste rikkumise korral hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, mis omakorda suurendab vaidluste hulka.

Eriti teravalt tõusetub päevakorrale vajadus selguse järele praktikas tunnustatud erakorralise ülesütlemise aluste suhtes tähtjaliste töölepingute puhul. TLS § 85 lg 2 kohaselt ei saa töötaja tähtjalist töölepingut korraliselt üles öelda (välja arvatud töötaja asendamiseks sõlmitud töölepingut). Seega - juhul kui töölepingu pooled ei jõua kokkuleppele, on töötajal võimalus tähtjalisest töösuhetest ennetähtaegselt väljuda vaid töölepingu erakorralise ülesütlemise teel. Kindlasti on tähtjaliste töölepingute näol Eesti tööõiguses tegu vägagi jäiga regulatsiooniga. Arvestades, et on ametialasid, kus sõlmitakse ainult tähtjalisi töölepinguid,<sup>10</sup> tekib küsimus kas tööandjapoolsete kohustuste rikkumisel on piisavalt tagatud töötaja õigused töösuhetest väljumiseks kui lepingu korralise ülesütlemise võimalus puudub.

<sup>8</sup> Töölepingu seadus. - RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.

<sup>9</sup> Töötuskindlustuse seadus. - RT I 2001, 59, 359 ... RT I, 23.12.2013, 11.

<sup>10</sup> Etendusasutuse seaduse § 7 lg 2 alusel sõlmitakse loominguliste töötajatega vaid tähtjalisi töölepinguid.

Teema aktuaalsuse tingib ka töölepingu seaduses sätestatud töötajapoolse erakorralise ülesütlemise regulatsioon, mille puhul on nii töötajatel kui tööandjatel raske mõista, millised põhjused siis ikkagi õigustavad töölepingu erakorralist ülesütlemist. Eelkõige tekitab vaidlusi määratlemata õigusmõistete sisustamine. Õiguskantsler on toonud välja, et just õiguskindlus on töösuhte põhjaneva sotsiaalse rolli tõttu väärtus, millele tuleks töölepingu regulatsioonis erilist tähelepanu pöörata.<sup>11</sup> Selge on aga ka see, et määratlemata õigusmõisted on seaduste paratamatu osa ning selleks, et seadus saaks reguleerida kõige erinevamaid elulisi juhtumeid, on abstraktsus paratamatult vajalik.<sup>12</sup>

Magistritöö eesmärkideks ongi selgitada välja, kuidas sisustatakse töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise regulatsioonis kasutatud määratlemata õigusmõisteid ning kuidas hinnatakse töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguspärasust teoorias ja praktikas.

Magistritöö hüpoteesiks on väide, et töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise regulatsioon tööandja kohustuste rikkumisel ei taga õigusselgusetuse tõttu ei töötajate ega tööandjate turvalisust töölepingu ülesütlemisel.

Magistritöö koosneb kahest peatükist, mis omakorda jagunevad alapeatükkideks. Esimeses peatükis leiavad analüüsimist töötajapoolse erakorralise ülesütlemise üldised eeldused. Autor käsitleb mõjuva põhjuse ning mõistliku aja mõiste sisustamist Saksa õigusteooria ja -praktika, samuti Eesti kohtupraktika seisukohalt. Lisaks analüüsitakse töötajale esitatavaid nõudeid nagu eelnev hoiatamiskohustus ning vajadus töölepingu erakorralist ülesütlemist põhjendada.

Teises peatükis käsitleb autor töölepingu erakorralist ülesütlemist õigustavaid tööandja kohustuste rikkumisi. Analüüsimist leiavad rikkumised seoses töötasustamise ning töökorraldusega, mis on ka enim vaidlusi tekitavad ülesütlemise alused. Samuti leiavad käsitlust kohustuste rikkumised, mis on seotud ebaväärika kohtlemise ning tööohutuse ja töötervishoiu nõuete eiramisega. Ülesütlemise põhjuste liigitamisel on aluseks prof H. Siiguri poolt välja pakutud tööandja kohustuste süstematiseerimine.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Õiguskantsleri 2006 a tegevuse ülevaade. Tallinn, 2007. Arvutivõrgus: [http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/õiguskantsleri\\_2006\\_aasta\\_tegevuse\\_ulevaade.pdf](http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/õiguskantsleri_2006_aasta_tegevuse_ulevaade.pdf), 24.02.2014, lk 317.

<sup>12</sup> T. Hiob. Töölepingu seadus: toimivat süsteemi ei tasu lammutada. Arvutivõrgus: <http://kasiraamat.aripaev.ee/Default.aspx?PublicationId=3a6b426d-5dce-4d2f-90ee-ab4c5bbd2163>, 24.02.2014.

<sup>13</sup> Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn: Ilo, 2009, lk 73.

Autorile teadaolevalt ei ole töötajapoolsest töölepingu erakorralisest ülesütlemisest kirjutatud ühtegi magistritööd. Ülesütlemist tööandjapoolse rikkumise korral on käsitletud oma bakalaureusetöodes Krislin Saag<sup>14</sup>, Regina Palujärv<sup>15</sup>, Anastassia Ivanova<sup>16</sup> ja Tõnu Uusma<sup>17</sup>. Ka Eesti erialakirjanduses on eelnimetatud teemat käsitletud üksnes põgusalt.

Eestis avaldatud materjalide piiratuse tõttu tugineb autor oma töös põhiliselt Saksa õiguskirjandusele ja kohtupraktikale. Töölepingu seaduse välja töötamisel arvestati töölepingu kuulumisega võlaõiguslike lepingute hulka, mistõttu kohaldatakse ka töölepingule võlaõiguseaduse põhimõtteid.<sup>18</sup> Eesti võlaõiguseadus on koostatud peamiselt Saksa võlaõiguse eeskujul.<sup>19</sup> Ka töölepingu erakorralise ülesütlemise regulatsioon sarnaneb paljuski Saksa tsiviilseadustikus (*Bürgerliches Gesetzbuch*, edaspidi BGB)<sup>20</sup> sätestatud töölepingu erakorralise ülesütlemise regulatsioonile. Just töötajapoolsel töölepingu ülesütlemisel kasutatakse palju määratlemata õigusemõisteid, mille sisustamisel peab tuginema võlaõiguseaduses sätestatule. Seetõttu võttis autor regulatsiooni analüüsimisel aluseks Saksa õigusteooria. Samuti on Saksamaal pikaajalisem ja laiaulatuslikum kohtupraktika üldise tsiviilõiguse süsteemi integreeritud tööõigusest tulenevate vaidluste lahendamisel.

Töös kasutatakse peamiselt analüüsivat ja võrdlevat meetodit. Põhiliselt tugineb autor Saksa seaduste kommenteeritud väljaannetele ning õigusteadlaste artiklitele. Andmebaasidest on enim kasutatud Beck-Online'is saadaolevaid elektroonilisi materjale. Kohtupraktika analüüsimisel on kasutatud Saksa Liidu töökohtu (*Bundesarbeitsgericht*) otsuseid ning Eesti õiguse rakendamise osas Riigikohtu ja alamate astmete kohtute lahendeid.

---

<sup>14</sup> K. Saag. Töötaja poolne töölepingu ülesütlemine tööandja rikkumise tõttu. Bakalaureusetöö. Tallinn, 2010 (Käsikiri Tartu Ülikooli Õigusteaduskonna teabekeskuses Tallinnas).

<sup>15</sup> R. Palujärv. Töölepingu ülesütlemine tööandjapoolse lepingurikkumise tõttu. Bakalaureusetöö. Tallinn, 2010 (Käsikiri Tartu Ülikooli Õigusteaduskonna teabekeskuses Tallinnas).

<sup>16</sup> A. Ivanova. Töölepingu lõpetamine tööandjapoolse lepingurikkumise tõttu. Bakalaureusetöö. Tartu, 2008 (Käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicumi teabekeskuses).

<sup>17</sup> T. Uusmaa. Töötaja algatusel töölepingu erakorraline ülesütlemine ja selle tühisus. Bakalaureusetöö. Tallinn, 2013 (Käsikiri Tartu Ülikooli Õigusteaduskonna teabekeskuses Tallinnas).

<sup>18</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 1.

<sup>19</sup> P. Varul jt (koost). Võlaõiguseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2006, lk 2.

<sup>20</sup> Bürgerliches Gesetzbuch. 18. august 1896. Erreichbar: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html>, 07.02.2014.

# 1. TÖÖTAJAPOOLSE TÖÖANDJAST TULENEVA TÖÖLEPINGU ERAKORRALISE ÜLESÜTLEMISE EELDUSED

## 1.1. Mõjuva põhjuse tuvastamine

### 1.1.1. Mõjuva põhjuse olemus

Lepingud on lepingupooltele täitmiseks kohustuslikud. Lepingute siduvuse ehk *pacta sunt servanda* kui lepingulise võlasuhte moraalse imperatiivi sätestab Eesti õiguses võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS) § 8 lg 2. Siiski ei ole lepingute siduvus absoluutne põhimõte. Seaduses on sätestatud rida juhuseid, kus lepingupooltel on õigus lepingu täitmisest keelduda või vabaneda lepingust ühepoolse tahteavaldusega.<sup>21</sup> Kestvuslepingu (mille üheks alaliigiks on VÕS § 195 lg-st 3 tulenevalt ka tööleping) ülesütlemise võimalused on sätestatud VÕS §-s 195 ja §-s 196. Kuna VÕS § 1 lg 1 kohaselt kohalduvad võlaõigusseaduse üldosa sätted ka töölepingutele, tuleb töösuhte lõpetamisel arvestada nii võlaõigusseaduse kui ka töölepingu seaduse sätteid.

Töölepingute ülesütlemise alused tulenevad töölepingu seaduse 5 peatüki 2. jaost. Töötajal on õigus tähtajatu tööleping TLS § 85 lg 1 alusel igal ajal korraliselt, st põhjust nimetamata, üles öelda. Sel juhul tuleb järgida TLS § 98 lg-s 1 sätestatud 30 kalendripäevalist etteteatamise tähtaega. Töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks on aga vajalik mõjuva põhjuse olemasolu (TLS § 87 ja § 91 lg 1).

Mõjuva põhjuse näol on tegemist määratlemata õigusmõistega.<sup>22</sup> Seaduse rakendamise lihtsustamiseks ja ka õigusselguse<sup>23</sup> tagamiseks on seadusandja tihti peale sätestanud täiendavaid kriteeriume, mille abil määratlemata õigusmõisteid sisustada. Töölepingu seaduses on töötajapoolse erakorralise ülesütlemise puhul mõjuva põhjuse sisu täpsustamiseks toodud § 91 lg-tes 2 ja 3 näidisloetelud võimalikest põhjustest ning § 91 lg-s 1 sätestatud üldised põhimõtted asjaolude hindamise, huvide kaalumise ning mõistlikkuse arvestamise suhtes. Kuna kehtiv töölepingu seadus sätestab avatud loetelu põhjustest, mille puhul on

<sup>21</sup> I. Kull. § 8/4.3. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>22</sup> Määratlemata õigusmõiste on õigustehniline vahend, mille puhul seadusandja loobub detailsete ettekirjutuste andmisest seadustes enestes, delegeerides normi täpsustamise seaduse rakendajale. Kuna määratlemata õigusmõiste on seadusandja poolt loodud, tuleb seda sisustada seadusandja juhiste ja eesmärkide abil. - RKPJKo 3-4-1-5-05, 13.06.2005, p 16.

<sup>23</sup> Õigusselguse mõistel on erinevaid tähendusi. Autor tugineb töös Riigikohtu poolt mitmes lahendis asutud seisukohale: "õigusselguse põhimõtte kohaselt peab isikul olema võimalik piisava selgusega ette näha, missuguse õigusliku tagajärje üks või teine tegu kaasa toob." (RKPJKo 3-4-1-14-06, 31.01.2007, p 23; RKPJKo 3-4-1-19-10, 31.03.2011, p 30).

töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine õigustatud, on mõjuva põhjuse sisustamine jäetud enam kohtupraktika ülesandeks.

Saksa õiguses reguleerib mõjuval põhjusel töölepingu lõpetamist etteteatamistähtaega järgimata BGB § 626, mis on erinormiks kestvuslepingute mõjuval põhjusel lõpetamist reguleerivale BGB §-le 314.<sup>24</sup> BGB § 626 esialgne, 01.01.1900a jõustunud sõnastus kõlas "Töösuhte<sup>25</sup> võivad mõlemad lepingupooled mõjuval põhjusel ilma etteteatamistähtaega järgimata üles öelda". Võimalike põhjuste mitmekesisuse tõttu jättis seadusandja teadlikult mõiste "mõjuv põhjus" kohtute sisustada.<sup>26</sup>

01.09.1969a ehk ligi 70 aastat hiljem jõustusid BGB-s uued töölepingu ülesütlemist reguleerivad sätted. Muuhulgas täpsustati mõjuva põhjuse mõistet. Esialgselt kavatseti mõistet selgitada näidisloeteluga võimalikest mõjuvatest põhjustest. Hiljem loobuti sellest mõttest, sest normi reguleerimisalasse jäävate töölepingute liike peeti oma olemuselt siiski liiga erinevateks.<sup>27</sup> Selleks ajaks oli aga väljakujunenud arvestatav kohtupraktika, mille põhjal täiendas seadusandja töölepingu erakorralist ülesütlemist õigustavat mõjuvat põhjust klausliga, et mõjususe hindamisel tuleb arvestada iga konkreetse juhtumi asjaolusid, kaaluda mõlema lepingupoole huve ja lähtuda mõistlikkuse põhimõttest.

Saksa Liidu töökohus (*Bundesarbeitsgericht*, edaspidi BAG) püüdleb selle poole, et luua mõjuvate põhjuste süsteemi, kasutades mõjuva põhjuse olemasolu kindlaksmääramisel kaheastmelist kontrolli. Esiteks selgitatakse välja, kas mingi põhjus ilma konkreetse juhtumi asjaoludeta iseenesest (*an sich*) õigustab töölepingu erakorralist ülesütlemist. Seejärel kontrollitakse, kas arvestades kindlaid üksikjuhtumi faktilisi asjaolusid ning huvide kaalumist on erakorraline ülesütlemine konkreetsel juhul õigustatud.<sup>28</sup> Siiski leiavad õigusteoreetikud, et mõjuvate põhjuste piiritlemine läbi negatiivse (põhjused, mille puhul erakorraline

<sup>24</sup> R. Gaier. § 314/Rn 3. - F. J. Säcker, R. Rixecker. Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 2. 6. Auflage. München: Verlag C.H. Beck, 2012. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/MuekoBGB/cont/MuekoBGB.htm>, 20.02.2014.

<sup>25</sup> *Das Dienstverhältnis*, mis saksa keelest sõnasõnalt tõlgituna tähendab teenistussuhet, hõlmab Saksa õigusruumis ka töösuhte mõistet. Seetõttu on autor parema mõistetavuse huvides tõlkinud töös *das Dienstverhältnis* läbivalt kui töösuhe.

<sup>26</sup> J. Griebeling. BGB § 626/Rn 1.- W. Däubler ua. Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2010.

<sup>27</sup> U. Preis. § 626/Rn 2. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis. J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse §§ 616 - 630. Berlin: Sellier - de Gruyter 2002.

<sup>28</sup> R. Müller-Glöge. BGB § 626/Rn 15. - T. Dieterich, P. Hanau, G. Schaub (Hrsg). Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. München: C. H. Beck, 2014. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=400&w=ErfKoArbR\\_14&name=ID\\_13174](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=400&w=ErfKoArbR_14&name=ID_13174), 23.03.2014.



ülesütlemine välistatud on) ja positiivse (põhjused, mis iseenesest alati annavad aluse erakorraliseks ülesütlemiseks) mõõtme on Saksa kohtupraktikas alles algstaadiumis ning seetõttu etteaimatavuse seisukohalt ebapiisav. Sisuliselt ei ulatu mõjuva põhjuse nn negatiivne mõõde ehk kataloog põhjustest, mille puhul erakorraline ülesütlemine välistatud on, kaugemale ühiskonnas üldtuntud arusaamadest. Siia alla liigituvad nt rassiline kuuluvus või poliitiline tegevus, mis ilmselgelt tänapäeva ühiskonnas ei saa tulla kõne alla erakorralise ülesütlemise põhjusena.<sup>29</sup>

Lähtudes eeltoodud süstematiseerimisest, on autori arvates Eesti seadusandja küll püüdnud kohtupraktika etteaimatavuse tagamiseks kehtestada nii negatiivse kui positiivse mõjuva põhjuse mõõtme töötajapoolset erakorralisel ülesütlemisel, kuid regulatsioonis on sisemine vastuolu, mis kindlasti raskendab seaduse mõistetavust.

TLS § 87 sätestab, et erakorraline ülesütlemine on õigustatud üksnes seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel. Sellega eraldatakse kõikidest võimalikest põhjustest ülesütlemist õigustavad mõjuvad põhjused, mille läbi luuakse mõjuvate põhjuste negatiivne mõõde - erakorralise ülesütlemise alusena välistatakse kõik põhjused, mis ei ole seaduses sätestatud. Niisugune lähenemine on põhjendatud tööandjapoolse ülesütlemise korral, mida kinnitavad TLS §-ides 88 ja 89 toodud mõjuva põhjuse tingimused - ülesütlemine on lubatud vaid töötajast tuleneval mõjuval põhjusel või majanduslikel põhjustel.

Töötajapoolset erakorralist ülesütlemist reguleerib konkreetselt TLS § 91. Vaadates normide paigutust seaduse struktuuris, võib eeldada, et §-s 87 sätestatu kehtib nii tööandja kui töötajapoolse erakorralise ülesütlemise suhtes ehk ka töötajapoolne ülesütlemine on allutatud üksnes seaduses sätestatud mõjuva põhjuse nõudele. Seda seisukohta kinnitavad ka § 91 lg-tes 2 ja 3 eraldi välja toodud mõjuva põhjuse tingimused - tööandjapoolse kohustuse oluline rikkumine või töötaja isikust tulenevad põhjused. Eeltoodust lähtuvalt võib jääda arusaam, et ka töötajapoolse ülesütlemise põhjustel on negatiivne mõõde - välistatud on kõik need põhjused, mis jäävad väljapoole tööandja kohustuse olulist rikkumist ning töötaja isikust tulenevat olulist põhjust.

Samas TLS § 91 lg 1 sätestab, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult

---

<sup>29</sup> U. Preis. § 626/Rn 52. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).

nõuda lepingu jätkamist. Selle sätte puhul on tegemist mõjuva põhjuse positiivse mõõtme määratlemisega ehk kõne alla võivad tulla kõik mõjuvad põhjused, kuid kindlasti peetakse mõjuvaks põhjuseks lepingu jätkamise võimatust kui pärast kõikide asjaolude ja huvide kaalumist ei ole seda mõistlik eeldada. Siit koorub ka vastuolo § 87 ja § 91 lg 1 vahel. § 87 kohaselt peab ülesütlemist õigustav mõjuv põhjus olema seaduses sätestatud, § 91 lg 1 annab töötajale võimaluse öelda tööleping erakorraliselt üles igal mõjuval põhjusel ehk ülesütlemise alused ei ole tegelikult piiratud § 91 lg-tes 2 ja 3 toodud põhjustega. Siit tekib küsimus - kas §-s 87 toodud piirang, mille kohaselt erakorralist ülesütlemist õigustav mõjuv põhjus peab olema seaduses sätestatud, kehtib ka töötajapoolse ülesütlemise korral või on selle seadusesätte mõjusfääris vaid tööandjapoolne ülesütlemine?

Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt sätestati TLS § 87 kestvuslepingute erakorralist ülesütlemist reguleeriva VÕS § 196 eeskujul. Leiti, et vastav regulatsioon on töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks piisavalt paindlik ning mõlema töölepingupoole huvimid arvestav.<sup>30</sup> Siiski ei saanud jätta arvestamata tööõiguses vajalikke ülesütlemiskaitset tingitud piiranguid. Seetõttu on seletuskirjas sõnaselgelt fikseeritud: "Kuna tööandjal on õigus öelda tööleping üles üksnes juhul, kui esineb mõjuv põhjus, siis saab tööandja öelda töösuhte üles vaid erakorraliselt. Seetõttu näeb eelnõu § 87 ette tööõiguses kohaldatava üldise põhimõtte erakorralisel ülesütlemisel, mille kohaselt erakorraliselt võib töölepingu üles öelda üksnes eelnõus ettenähtud mõjuval põhjusel ja etteteatamistähtaegu järgides."<sup>31</sup> Arvestades eeltoodut, võib väita, et ehkki TLS §-s 87 on sõnastatud üldine põhimõte, pidas seadusandja silmas vaid tööandjapoolset erakorralist ülesütlemist. Sellise tõlgenduse korral kaoks ka vastuolo § 87 ja § 91 lg 1 vahel.

Mõjuva põhjuse sisustamisel ei ole seadusandja lähenenud töötajale ja tööandjale ühtemoodi. Tööandjapoolset ülesütlemist selgitades on kasutatud imperatiivset lauset: "Tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisel esinev mõjuv põhjus peab kindlasti olema seotud töötajaga, tema isiku või käitumisega, või majanduslike asjaoludega, mille hulka kuulub ka kollektiivne ülesütlemine." Seevastu töötaja puhul on leitud, et "töötaja algatusel töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks sobib põhjus, mis on piisavalt mõjuv ja on seotud kas tööandja olulise lepingurikkumisega või töötaja enda isikuga".<sup>32</sup> Autori arvates võib jääda seisukohale, et töötaja puhul sobivate põhjuste esiletoomisega ei soovitud välistada ka muid mõjuvaid

<sup>30</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 66.

<sup>31</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 66.

<sup>32</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 66.

põhjuseid ülesütlemist õigustavatena.

Riigikohtu tsiviilkolleegium on lahendis 3-2-1-116-12 leidnud, et töölepingu ülesütlemise mõjuv põhjus võib tuleneda tööandjast või töötajast. Esimesel juhul on erakorraline ülesütlemine seotud tööandja kohustuste rikkumisega (TLS § 91 lg 2), teisel juhul töötaja isikuga (TLS § 91 lg 3).<sup>33</sup> Ka selles otsuses ei ole imperatiivselt sätestatud, et mõjuva põhjuse hindamisel ei võiks kõne alla tulla ka nt kolmandatest isikutest tulenevad põhjused. Iialgi ei ole võimalik ette näha kõiki võimalikke faktilisi asjaolusid. Seetõttu pole välistatud, et tekivad olukorrad, mida ei saa taandada ei tööandja kohustuste rikkumisele ega töötaja isikust tulenevatele põhjustele.

Autori arvates puudub Eesti õiguses töötajapoolsel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel nn negatiivne mõõde ehk välistatud ei ole ühtegi põhjust, mis on piisavalt mõjuv töösuhte lõpetamiseks. Mõistlik oleks eeldada, et negatiivseks mõõtmeks on TLS § 91 lg-1 sätestatud edasise lepingu jätkamise võimatus, kuid ka see kriteerium on grammatiliselt tõlgendades vaid suuniseks ülesütlemise õigustatuse hindamisel. Samas TLS §-s 87 kohaselt tulevad erakorralise ülesütlemise mõjuva põhjusena arvesse vaid seaduses sätestatud põhjused. Seetõttu on ka töölepingu seaduse regulatsioon vastuoluline, vähendades sellega töölepingulistes suhetes olevatel pooltel õigusselgust.

Põhjendatud oleks sätestada TLS § 87 järgnevalt: Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu. Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes §-des 88 ja 89 toodud mõjuvatel põhjustel.

Samuti on võimalik vastuolu kaotada, sätestades töötajapoolse ülesütlemise negatiivse mõõtmega. Sel juhul peaks sõnastama TLS § 91 lg 1 alljärgnevalt: Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, mille tõttu kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. Ka sel juhul kaoks vastuolu TLS § 87 ja § 91 lg 1 vahel, sest seaduses sätestatud mõjuvaks põhjuseks saaks töötajapoolse ülesütlemise korral olla vaid selline mõjuv põhjus, mille puhul töölepingulise suhte jätkamist ei ole mõistlik nõuda.

---

<sup>33</sup> RKTko 3-2-1-116-12, 29.10.2012, p 11.

Kestvuslepingute erakorralist ülesütlemist reguleerib VÕS § 196, mille lg 1 kohaselt võib kestvuslepingu mõjuval põhjusel etteteatamistähtaega järgimata üles öelda. Sama paragrahvi lg 2 sätestab, et kui mõjuv põhjus seisneb teise poole lepingulise kohustuse rikkumises, võib lepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist, välja arvatud VÕS § 116 lg 2 p-des 2–4 sätestatud juhtudel. VÕS § 116 lg-s 2 on lahtine loetelu olulistest lepingurikkumistest, sealhulgas on vastavalt p-le 5 tegemist olulise rikkumisega kui lepingupool ei täida kohustust VÕS §-s 114 nimetatud täitmiseks antud täiendava tähtaja jooksul või teatab, et ta selle tähtaja jooksul kohustust ei täida. Seega mõjuvaks põhjuseks, mis õigustab erakorralist ülesütlemist VÕS § 196 alusel ei ole mitte igasugune lepingurikkumine, vaid tegemist peab olema olulise rikkumisega VÕS § 116 tähenduses.

Seevastu TLS § 91 sõnastusest ei ilmne, et mõjuva põhjusena kohalduks lepingurikkumisel vaid oluline rikkumine. Ehkki § 91 lg 2 näeb ette eeldusena tööandjapoolse kohustuse olulist rikkumist, annab § 91 lg 1 aluse erakorraliseks ülesütlemiseks ka muudel põhjustel, sh mitteolulisel rikkumisel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei ole mõistlik nõuda lepingu jätkamist.

Kuna TLS § 91 on VÕS § 196 suhtes erinormiks, kuulub töölepingu erakorralisel ülesütlemisel kohaldamisele TLS § 91 ja seega võib tööandjapoolne kohustuse rikkumine õigustada erakorralist ülesütlemist nii TLS § 91 lg 2 kui lg 1 alusel. Olulise rikkumise korral kohaldub § 91 lg 2, kui aga esineb olukord, mille puhul ei ole mõistlik nõuda lepingu jätkamist, kuid tööandja kohustuse rikkumist ei saa pidada oluliseks, võib osutada erakorralise ülesütlemise aluseks § 91 lg 1. Nende kahe sätte kohaldamisel tuleb arvestada, et vastavalt TLS § 100 lg-le 4 on töötajal õigus hüvitisele kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, kuid seda vaid olulise lepingurikkumise korral ehk kui ülesütlemise alusena kohaldub TLS § 91 lg 2. Ka puudub töötajal vastavalt TkindlS § 6 lg 2 p-le 1 õigus töötuskindlustushüvitisele kui leping öeldakse üles TLS § 91 lg 1 alusel küll mõjuval põhjusel, kuid mitte tööandja olulise lepingurikkumise tõttu.

### 1.1.2. Tööandja otsus vähendada töötasu kui mõjuv põhjus

Tööandja kohustused töötaja suhtes tulenevad eelkõige TLS §-st 28, mille lõike 2 punktide 1 ja 2 kohaselt on töötaja kindlustamine kokkulepitud tööga ning selle eest tasu maksmine tööandja põhikohustused.<sup>34</sup> Töötasu maksmise kohustus tuleneb ka otseselt töölepingu mõistest<sup>35</sup> (TLS § 1 lg 1 II lause), mille kohaselt tööandja maksab töötajale töö eest tasu.

Tööandjapoolseks töötasu maksmise kohustuse rikkumiseks VÕS § 100 tähenduses on nii töötasu maksmata jätmine, töötasu maksmisega viivitamine kui ka töötasu maksmine kokkulepitust väiksemas määras. Kui tegemist on töötasu maksmise kohustuse olulise rikkumisega, on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda TLS § 91 lg 2 p 2 alusel. Ka mitteoluline töötasu maksmise kohustuse rikkumine võib osutada sõltuvalt asjaoludest mõjuvaks põhjuseks, mis õigustab erakorralist ülesütlemist TLS § 91 lg 1 alusel.

Kuid mitte alati ei kvalifitseeru töötasu maksmine vähendatud määras lepingulise kohustuse rikkumisena. TLS § 37 lg 1 alusel on tööandjal, juhul kui tal ei ole võimalik ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale tööd kokkulepitud ulatuses, vähendada töötaja töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav. See regulatsioon on täpsustuseks VÕS §-s 97 toodud lepinguliste kohustuste vahekorra muutumise reeglitele.<sup>36</sup> VÕS § 97 sätestab, et kui pärast lepingu sõlmimist muutuvad lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaolud ja sellega kaasneb lepingupoolte kohustuste vahekorra oluline muutumine, mistõttu ühe lepingupoolte kohustuste täitmise kulud suurenevad oluliselt või teiselt lepingupoolelt lepinguga saadava väärtus väheneb oluliselt, võib kahjustatud lepingupool nõuda teiselt lepingupoolelt lepingu muutmist poolte kohustuste esialgse vahekorra taastamiseks.

VÕS §-ga 97 on seadusandja kehtestanud erandi VÕS § 8 lg-s 2 sätestatud põhimõttest, mille kohaselt on leping lepingupooltele täitmiseks kohustuslik. Lepinguliste kohustuste vahekorra muutmise aluseks on doktriin *clausula rebus sic stantibus*, mille kohaselt on lepingud ainult

<sup>34</sup> A. Rosin. Töölepingu seaduse § 37: kas tööandja võimalus oma äranägemise järgi töötasu vähendada või turvalise paindlikkuse rakendamise positiivne näide? - *Juridica* 2013/5, lk 318.

<sup>35</sup> H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus 2009. Teine raamat. Töötaja ja tööandja kohustused. Töötasu. Puhkus. Tallinn: Äripäev, 2009, lk 66.

<sup>36</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 36.

niikaua siduvad, kuni jäävad muutumatuks asjaolud, mille alusel lepingud on sõlmitud.<sup>37</sup> Asjaolude olulisel muutumisel ei ole lepingu muutmine enam välistatud, kuid et sätet ei rakendataks liiga kergekäeliselt, on kehtestatud rida eeldusi, mis kõik peavad olema täidetud lepingutingimuste muutmise nõude esitamiseks.<sup>38</sup>

Ehkki TLS § 12 kohaselt on töölepingu muutmine võimalik vaid poolte kokkuleppel, on tööandjal TLS § 37 lg-tes 1 - 4 nimetatud eelduste täidetuse korral võimalik vähendada töötasu ka ühepoolse otsuse alusel. Juhul kui töötaja sellega ei nõustu, on tal õigus TLS § 37 lg 5 alusel tööleping viie tööpäevase etteteatamisega üles öelda ning nõuda tööandjalt hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses § 37 lg 5 ja § 100 lg 1 alusel. Sellega on seadusandja lisaks TLS §-s 91 sätestatud ülesütlemise alustele toonud välja veel ühe mõjuva põhjuse, mis õigustab töölepingu erakorralist ülesütlemist.

Selleks, et töötasu vähendamist saaks käsitleda mõjuva põhjusena § 37 lg 1 mõistes, peavad olema täidetud kõik lõikes sätestatud sisulised eeldused. See tähendab, et asjaolud peavad olema ettenägematud ehk tööandja ei saanud neid töölepingu sõlmimise ajal ette näha ega neid mõjutada.<sup>39</sup> Siia alla ei kuulu näiteks töömahu hooajalised muutused ega raskused tarne- või hankelepingute sõlmimisel.<sup>40</sup> Tähtsust omavad vaid majanduslikud asjaolud ehk töötasu alandamist ei õigusta nt personalist sõltuvad ega administratiivsed raskused.<sup>41</sup> Lisaks peab kokkulepitud töötasu maksmine olema tööandjale ebamõistlikult koormav. Töötasu ei saa vähendada juhul, kui tööandjal ei ole kokkulepitud ulatuses töö andmine võimalik, kuid samas on tal piisavalt rahalisi vahendeid töötasu maksmiseks ning seega puudub tegelik vajadus töötaja töötasu muutmiseks.<sup>42</sup> Täiendavalt peab tööandja pakkuma enne töötasu muutmist võimaluse korral teist tööd (lg 2) ning informeerima usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid töötasu vähendamisest 14 kalendripäeva ette (lg 4). Siit tekib küsimus - millised võivad olla tööandja tegevuse tagajärjed kui töötasu vähendatakse, kuid mõni eelnimetatud eeldustest ei ole täidetud?

Autori arvates on sel juhul tegemist tööandja töötasu maksmise kohustuse rikkumisega, sest seadusliku aluse töötasu vähendamiseks annab vaid kõikide eelduste olemasolu. Lisaks võib

<sup>37</sup> I. Kull § 97/4.1. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>38</sup> I. Kull § 97/3. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>39</sup> M. Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. - Juridica 2012/4, lk 301.

<sup>40</sup> E. Käärats jt. Töölepingu seadus: Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013, lk 79.

<sup>41</sup> A. Rosin (viide 34), lk 319.

<sup>42</sup> E. Käärats jt (viide 40), lk 79.

tegemist olla ka TLS § 28 lg-s 1 sätestatud tööandja lojaalsuskohustuse rikkumisega kui tööandja maksis töötajale vähem töötasu, teades, et tal puudub selleks õigus. Ehkki mõlemal juhul on tegemist mõjuva põhjusega, mis annab aluse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, kohalduvad erinevad ülesütlemisalused. Kui tegemist on töötasu vähendamisega § 37 lg 1 alusel, on ülesütlemisaluseks § 37 lg 5, kui kohustuse olulise rikkumisega, kohaldub § 91 lg 2 p 2. Töötaja jaoks seisneb ülesütlemisaluste erinevus eelkõige saadaoleva hüvitise suuruses - § 37 lg 5 alusel on hüvitist võimalik nõuda ühe kuu, § 91 lg 2 p 2 alusel kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

## 1.2. Huvide ja asjaolude kaalumine

Nii TLS § 91 lg 1 kui BGB § 626 kohaselt õigustab erakorralist ülesütlemist mõjuv põhjus, mille puhul ei ole mõistlik eeldada töölepingu jätkamist. Mõistlikkuse puhul on taas tegemist määratlemata õigusmõistega, mis on jäetud kohtupraktika sisustada. Kas töösuhte jätkamine on mõistlik või mitte, saab otsustada vaid pärast kõigi asjaolude kaalumist ning kaitsmist väärivate huvide hindamist. Saksa õigusteoorias ollakse seisukohal, et vaid väga erandlikel juhtudel saab töölepingu lõpetada erakorralise ülesütlemisega ning seetõttu peavad ülesütleva huvid teise lepingupoole huvidest oluliselt kaalukamad olema.<sup>43</sup>

Ehkki pole võimalik nimetada kõiki kaalumisele tulla võivaid huve erinevate võimalike eluliste situatsioonide mitmekesisuse tõttu, kuuluvad U.Preis'i<sup>44</sup> arvates BGB § 626 kaitsealasse eelkõige need poolte huvid, mis on otseselt töölepinguga seotud. See on tingitud töösuhte kui eelkõige majanduslike ja äriliste eesmärkidega vahetussuhte olemusest, mistõttu ülesütlemisõiguse kaalumisel saavad esmajärjekorras arvesse tulla just nende eesmärkidega seotud huvid. Samas peavad BGB § 626 kaitsealasse kuuluma ka poolte isiklikud huvid, kui need mõlemaid lepingupooli puudutavad. Kindlasti puudutab mõlemaid lepingupooli näiteks töötaja tervislik seisund.<sup>45</sup> Autor nõustub siinkohal J. Griebeling'i<sup>46</sup> seisukohaga, et isiklike huve ei saa arvestamata jätta, kuid nende kaalukus sõltub sellest, mida tihedamalt on vastavad huvid seotud konkreetse töösuhtega. Kui näiteks mõni tööandjapoolne kohustuse rikkumine, isegi kui see ei ole seotud töötervishoiu nõuete järgimisega, mõjub negatiivselt ka töötaja

<sup>43</sup> U. Preis. § 626/Rn 73. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).

<sup>44</sup> U. Preis. § 626/Rn 75. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).

<sup>45</sup> U. Preis. § 626/Rn 75. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).

<sup>46</sup> J. Griebeling. BGB § 626/Rn 82. - W. Däubler ua (viide 26).

tervisele, tuleb seda huvide kaalumisel kindlasti arvestada.

Huvide kaalumisel ei saa mööda vaadata asjaolust, et poolte huvid on juba eelnevalt tasakaalust väljas lepingu ülesütleva kahjuks alljärgnevatel põhjustel:

- a) tegemist on äärmiselt erandliku õigusega;
- b) rikutakse „*pacta sunt servanda*“ printsiipi;
- c) eelistama peaks korralist ülesütlemist;
- d) vajalik on eriti intensiivne rikkumine.<sup>47</sup>

Eelnev loetelu annab tunnistust valitsevast seisukohast, et töölepingu erakorralisse lõpetamisse tuleb suhtuda kui viimasesse võimalusse (*ultima ratio*). Ülesütlemine saab kõne alla tulla vaid juhul kui kõik teised vastaspoolt vähemkoormavad vahendid on end ammendanud.<sup>48</sup> Huvide esialgne tasakaalustamatus viitab vajadusele, et ülesütleva huvid peavad olema oluliselt kaalukamad teise lepingupoole huvidest ning erakorralise ülesütlemise saab tunnistada õiguspäraseks alles siis, kui kaalukauss on pärast asjaolude ning huvide hindamist kaldunud teisele poole.

Töötajapoolsel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel vastandatakse töötaja huvi tööleping üles öelda tööandja huviga töösuhet jätkata. Saksa kohtupraktikas lähtutakse huvide kaalumisel üldjuhul väga paljudest konkreetse juhtumiga seotud asjaoludest. Lepinguliste kohustuste rikkumise korral arvestatakse muuhulgas rikkumise olulisust ja mõju nii töösuhetele kui pooltevahelisele usaldussuhetele, võimalikku kordumise ohtu, rikkuja süüd, aga ka töösuhete pikkust ning selle probleemideta kulgenud perioodi.<sup>49</sup>

Tööandja huvide puhul tuleb eelkõige kaaluda majanduslikke ning ettevõttega seotud huve. Tööandja esmane huvi on tema äritegevuse jätkamine. Seetõttu tuleb arvesse võtta erakorraliselt lahkuda sooviva töötaja positsiooni ja tähtsust ettevõttes, aga ka vastava ametikoha spetsiifikat. Väga erilisi oskuseid nõudvale ametikohale on kindlasti keerulisem ja

<sup>47</sup> U. Preis. § 626/Rn 84. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).

<sup>48</sup> BAG 19.04.2007 - 2 AZR 180/06. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=300&z=NZA-RR&b=2007&s=571>; BAG 10.06.2010 - 2 AZR 541/09. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/ap/bgb/cont/ap.bgb.626.229.htm&hlwords=#xhlhit>; BAG 12.01.2006 - 2 AZR 179/05. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/ap/kschg1969/cont/ap.kschg1969.1.verhaltensbedingtekuendigung.54.htm&hlwords=#xhlhit>, 07.03.2014.

<sup>49</sup> M. Stoffels. BGB § 626/Rn 74. - C. Rolfs ua (Hrsg). Beck'scher Online-Kommentar. Arbeitsrecht. München: Verlag C.H.BECK. Edition: 30. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK\\_ArbR\\_30/cont/BeckOK.ArbR.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK_ArbR_30/cont/BeckOK.ArbR.htm), 26.04.2014.



aeganõudvam töötajat leida kui lihttööle. Sellise koha täitmatusest tulenevad probleemid võivad olulisel määral avaldada mõju tööandja ettevõtlusele. Lähtuda tuleks ka üldisest majanduslikust olukorrast. Majanduslanguse ning suure tööpuuduse ajal on tööandjal tõenäosus samadel tingimustel uus töötaja saada suurem kui majandustõusu ajal, mil valitseb tööjõupuudus ning palkade kasv. Töötajale seevastu on töösuhe lisaks eneseteostusele ka elatisvahendite teenimise vahend, mistõttu on põhjendatud kaitsta töötajagi majanduslikku huvi - saada õigeaegselt ning kokkulepitud summas töötasu.

Üha rohkem võib täheldada töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguspärasuse üle otsustamisel põhiõiguste mõju huvide kaalumisel.<sup>50</sup> Kui ülesütlemise põhjuseks on tööandjapoolne lepingu rikkumine, võivad arvesse tulla muuhulgas põhiseaduses<sup>51</sup> (edaspidi PS) sätestatud töötaja õigus võrdsele kohtlemisele, aule ja heale nimele, samuti õigus tervise kaitsele. Aga ka põhiseadusest tulenevad põhikohustused nagu näiteks pereliikmete ülalpidamiskohustus võib sõltuvalt asjaoludest kaalumisele tulla.

Autori arvates peab kindlasti erinevalt hindama tähtajalise ja tähtajatu töölepingu erakorralist ülesütlemist. TLS § 85 lg 2 ei võimalda tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda (välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingut). Seevastu tähtajatu töölepingu võib töötaja igal ajal põhjust nimetamata üles öelda, teatades sellest ette 30 kalendripäeva (TLS § 98 lg 1). Kui nüüd tähtajatu lepingu erakorralisel ülesütlemisel tuleb hinnata, kas on mõistlik nõuda lepingu jätkamist veel 30 kalendripäeva, siis tähtajalise töölepingu puhul tuleb hinnata, kas on mõistlik nõuda lepingu jätkamist kuni lepingu tähtaja lõpuni. Arvestades, et tähtajalisi töölepinguid võib sõlmida kuni viieks aastaks (TLS § 9 lg 1), võib see periood kujuneda vägagi pikaks. Nii võib tekkida olukord, kus põhjus, mis tähtajatu lepingu erakorralist ülesütlemist ei õigusta, osutub tähtajalise lepingu puhul piisavaks aluseks töösuhtest väljumisele. Lepingu jätkamise mõistlikkus sõltub siinkohal mõjuva põhjuse kaalukusest - kui põhjus ei ole piisavalt oluline, võib pidada mõistlikuks, et töötaja ütleb lepingu üles korraliselt, st järgides 30 kalendripäevast etteteatamistähtaega. Sama põhjuse puhul nõuda lepingu jätkamist veel aastaid võib osutuda aga ebamõistlikuks.

Selline etteteatamistähtaja pikkusest tingitud mõjuva põhjuse õigustatus võib viia aga paradoksaalse olukorrani. Isikutel, kes on sõlminud tähtajalise töölepingu ja end seeläbi eriti

<sup>50</sup> U. Preis. § 626/Rn 76. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).

<sup>51</sup> Eesti Vabariigi põhiseadus. - RT 1992, 26, 349 ... RT I, 27.04.2011, 1.

tugevalt töölepingulise suhtega siduda soovinud, muutub erakorralist ülesütlemist õigustavate mõjuvate põhjuste ring laiemaks kui tähtajatute töölepingute puhul. Seeläbi muutub erakorraline ülesütlemine tähtjaliste lepingute puhul justkui rohkem lubatavaks.<sup>52</sup> Siiski ei tohi unustada, et lepingu jätkamise mõistlikkuse hindamisel tuleb arvestada ka mõlema lepingupoole huve. Tööandja huvi tähtjalise lepingu jätkamise suhtes võrreldes tähtajatuga on kindlasti kaalukam, sest sellise lepingu sõlmimisega on tööandja ise võtnud suurema majandusliku riski ning arvestanud töötaja olemasoluga kuni lepingu tähtaja lõpuni.

### **1.3. Nõuded töötajapoolsele töölepingu erakorralisele ülesütlemisele**

#### **1.3.1. Hoiatamiskohustus**

Lähtudes *ultima ratio* printsiibist, mille kohaselt lepingu erakorraline ülesütlemine peab olema viimane abinõu ning saab kasutusele tulla alles siis, kui kõik teised vastaspoolt vähemkoormavad vahendid on end ammendanud, tuleb tõdeda, et töötaja puhul on nn pehmemate vahendite valik suhteliselt piiratud.

Kõigepealt võib töötaja pidada tööandjaga läbirääkimisi või esitada kohustuse täitmise nõude. Kui need abinõud osutuvad edututeks, on töötajal võimalik leping korraliselt üles öelda. Sõltuvalt asjaoludest võib aga töötamine etteteatamistähtaja lõpuni olla töötaja jaoks liialt koormav. Mõningate kohustuste rikkumise korral võib kõne alla tulla ka õigus keelduda oma kohustuste täitmisest või kahju hüvitamise nõue. Selleks, et öelda leping erakorraliselt üles vastaspoole kohustuste rikkumise korral, tuleb arvestada aga ka VÕS § 196 lg-st 2 tulenevat mõistliku tähtaja määramise regulatsiooni, mis tööõiguses teenib hoiatuse andmise eesmärki.<sup>53</sup>

Töölepingu seadus ei sätesta tööandja lepingurikkumisel töötaja kohustust enne töölepingu erakorralist ülesütlemist teist lepingupoolt hoiatada. Seevastu tööandjapoolset eelneva hoiatuse vajadust on korduvalt rõhutatud TLS §-s 88. Tekib küsimus, kas seadusandja tahe oli kehtestada regulatsioon, mille kohaselt töötajapoolne eelnev hoiatamine ei ole nõutav või pigem sätestati võlaõigusseaduses toodud üldistele täiendava tähtaja andmise nõuetele töölepingu seaduses tööandja suhtes lisatingimused?

<sup>52</sup> U. Preis. § 626/Rn 60. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).

<sup>53</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 67.

Töölepingu seaduse seletuskiri sellele küsimusele vastust ei anna. Eelnevat hoiatamist käsitletakse selles põhiliselt tööandjaga seonduvalt. Töötaja suhtes on märgitud vaid, et tööandjapoolseks oluliseks lepingurikkumiseks, mille suhtes VÕS § 116 lg 2 p 2 - 4 mõttes mõistlikku tähtaega andma ei pea, on eelnõu § 91 lg 2 p-s 2 nimetatud oluline töötasu maksmisega viivitamine.<sup>54</sup> Millised on need juhtumid, mille puhul töötajapoolne hoiatamine on vajalik, on jäänud seletuskirjas lahtiseks.

Kuna töölepingu seadus töötajapoolset hoiatamist ette ei näe, tuleb selguse saamiseks pöörduda võlaõigusseaduse poole. VÕS § 196 lg 2 kohaselt võib teise lepingupoole lepingulise kohustuse rikkumise korral kestvuslepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist, kusjuures tähtaja määramine ei ole vajalik vaid VÕS § 116 lg-tes 2-4 toodud oluliste lepingurikkumiste puhul. Seega tuleneb ka töötajapoolne hoiatamise kohustus VÕS § 196 lg-st 2 koostoimes § 114 lg-s 1 ja § 116 lg-s 2 sätestatuga.

Võib väita, et selline lähenemine on vastuolus töötaja jaoks soodsama sätte kohaldamise printsiibiga. Autori arvates aga sellisel käsitlusel vastuolu ei teki. TLS §-s 2 sätestatud töötaja jaoks soodsama sätte rakendamisel peab arvesse võtma nii töölepingu seaduses kui võlaõigusseaduses sätestatud.<sup>55</sup> Kuna töötajapoolsele hoiatamisele töölepingu seaduses eriregulatsiooni kehtestatud ei ole, kohalduvad selles osas võlaõigusseaduses toodud sätted. Kui töölepingu seaduses oleks töötajapoolset eelneva hoiatamise kohustust piiratud, võiks tõusetuda vastuolu töölepingu seaduse ja võlaõigusseaduse kohaldamisel. Sel juhul peaks arvestama töötajale soodsamat sätet. Kehtiva regulatsiooni kohaselt on aga autori arvates ka töötajal kohustus tööandjat hoiatada, va juhul kui esinevad VÕS § 116 lg 2 p 2 - 4 toodud olulised lepingurikkumised. Ainuüksi asjaolu, et tööandja hoiatamise kohustus on töölepingu seaduses sõnaselgelt sätestatud, töötaja puhul aga mitte, ei anna alust jätta kohaldamata võlaõigusseaduses toodud täiendava tähtaja määramise regulatsioon, millele tööõiguses vastab eelneva hoiatamise kohustus.

Lisaks tuleneb hoiatuse andmise kohustus hea usu põhimõttest. Sellele on viidanud ka Harju Maakohus oma otsuses 2-12-12971, selgitades, et VÕS § 6 lg 1 järgi peavad võlausaldaja ja

<sup>54</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 67.

<sup>55</sup> TLS § 2 sätestab: Käesolevas seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoole õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on käesolevas seaduses ette nähtud.

võlgnik käituma teineteise suhtes hea usu põhimõttest lähtuvalt. VÕS § 23 lg 2 kohaselt peab lepingupool tegema teise lepingupoolega koostööd, mis on teisele poolele vajalik oma kohustuste täitmiseks. VÕS § 196 lg 2 kohaselt - kui mõjuv põhjus seisneb selles, et teine lepingupool rikub lepingulist kohustust, võib lepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist. Seega tuleneb nimetatud võlaõigusseaduse üldsätetest, et ka töölepingulistes suhetes on vajalik eelnev tähelepanu juhtimine kohustuste rikkumisele.<sup>56</sup>

Autor mõonab, et töölepingu seaduse regulatsioon on hoiatamise osas ebaselge. Ka ametiühingud näevad probleemi selles, et töövaidluskomisjonide praktika kohaselt peaks töötaja enne ülesütlemisavalduse esitamist tööandjat hoiatama. Kuid seaduses seda kirjas ei ole ning inimesed ei tule selle pealegi, et peaksid eelnevalt kirjalikult märku andma kui näiteks töötasu on maksmata.<sup>57</sup> Autori arvates ei saa nõuda, et üks tavatöötaja peaks aru saama, et VÕS § 196 lg-s 2 sätestatud täiendava tähtaja andmise regulatsioon tähendabki tööõiguses hoiatuse andmise kohustust. Kuna tööandja kohustuste rikkumise korral on üldjuhul hoiatamine vajalik, peaks see olema töölepingu seaduses õigusselguse huvides töötaja osas vastavalt ka sõnastatud.

Regulatsiooni ebaselgusele juhitakse tähelepanu ka töölepingu seaduse uuringus, mille kohaselt töövaidluskomisjonidki tõlgendavad erinevalt seadust osas, kas töötaja peaks enne lepingu erakorralist ülesütlemist tööandjat ette hoiatama või mitte.<sup>58</sup> Töövaidlusasjas nr 9.4-02/1965/10 näiteks selgitas Tööinspektiooni Põhja Inspektiooni töövaidluskomisjon, et juhul kui töötasude väljamaksmise korrast mittekinnipidamine muutus töötajale töösuhte jätkumise mõttes oluliseks, oleks olnud mõistlik tööandjat sel põhjusel ülesütlemisest eelnevalt hoiatada.<sup>59</sup>

Saksa tööõiguses ei tulene sarnaselt Eestile hoiatamise kohustus töötaja puhul mitte töölepingute ülesütlemist reguleerivast normist (BGB § 626), vaid sellega koos kohalduvast

---

<sup>56</sup> HMKo 2-12-12971, 07.02.2013.

<sup>57</sup> M. Masso jt. Töölepingu seaduse uuring. Poliitikauuringute keskus Praxis, Centar Eesti Rakendusuuringu Keskus ja Turu-uuringute AS, 2013. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/TLS\\_uuring\\_raport\\_uus.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/TLS_uuring_raport_uus.pdf), 17.04.2014, lk 88.

<sup>58</sup> M. Masso jt (viide 57), lk 88.

<sup>59</sup> Tööinspektiooni Põhja Inspektiooni töövaidluskomisjoni otsus töövaidlusasjas nr 9.4-02/1965/10, viidatud: R. Haljasmäe jt. Töövaidluste analüüs. Uuringuaruanne. TÜ RAKE, 2013. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/T%C3%B6%C3%B6vaidluste\\_anal%C3%BC%C3%Bcs\\_1%C3%B5ppraport.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/T%C3%B6%C3%B6vaidluste_anal%C3%BC%C3%Bcs_1%C3%B5ppraport.pdf), 23.03.2014, lk 40.

üldnormist BGB §-st 314, mis ülesehituselt sarnaneb VÕS §-le 196 ning BGB §-st 323, mis on ilmselgelt olnud eeskujuks VÕS § 116 sõnastamisel. Seega võib väita, et hoiatuse regulatsioon sarnaneb Saksa õiguse põhimõtetele.

Saksa õigusteoreetikute arvates on töölepingu erakorralisele ülesütlemisele eelneval hoiatamisel mitmeid olulisi funktsioone. Kõigepealt saab läbi hoiatuse tuletada vastaspoolele meelde tema lepingulisi kohustusi ja pöörata tähelepanu kohustuste rikkumisele, samal ajal hoiatades võimalike tagajärgede eest juhul kui lepingurikkumine jätkub.<sup>60</sup> Hoiatamine suurendab ka nn negatiivse prognoosi realiseerumise võimalust. See tähendab, et kui vastaspool pärast hoiatamist oma käitumist ei muuda, võib eeldada, et lepinguliste kohustuste rikkumine jätkub ka edaspidi.<sup>61</sup>

Samal ajal mängib hoiatamine olulist rolli ka huvide kaalumisel: kohustuse rikkumine on kaalukam kui varasemalt on sarnase rikkumise eest hoiatatud. Teiselt poolt võib hoiatamine muuta asjaolude tähtsust. Nii näiteks on asjaolude kaalumisel eelnevate hoiatustega töösuhe vähem tähendusrikas kui probleemideta kulgenud lepinguline suhe.<sup>62</sup> Töötajapoolset eelneva hoiatamise vajadust on rõhutatud ka kohtupraktikas. Nii on BAG korduvalt leidnud, et töötaja kohustus enne töölepingu erakorralist ülesütlemist hoiatada langeb ära vaid juhul kui esinevad erilised asjaolud, mille puhul hoiatamist nõuda ei ole mõistlik.<sup>63</sup> Hoiatust ei peeta vajalikuks tööandjapoolse jämeda solvangu või ahistamise, eriti seksuaalse ahistamise korral. Samuti on õigustatud erakorraline ülesütlemine ilma eelneva hoiatuseta kui esineb viha õhutamist välismaalaste vastu ning seetõttu pooltevaheline usaldussuhe on lõhutatud.<sup>64</sup>

Autori arvates võiks juhinduda ka Eestis töötajapoolse hoiatamise vajalikkuse hindamisel Saksa kohtute praktikast, kus üldjuhul on hoiatamine vajalik ning vaid väga erilistel asjaoludel ei saa hoiatamist eeldada. Õiguselguse huvides oleks vajalik töötajapoolse hoiatamise kohustus sätestada ka töölepingu seaduses. Seetõttu on autori arvates põhjendatud täiendada TLS § 91 lõikega 5 alljärgnevas sõnastuses:

(5) Töötaja võib töölepingu tööandja kohustuse rikkumise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele

<sup>60</sup> R. Müller-Glöge. BGB § 626/Rn 29a. - T. Dieterich, P. Hanau, G. Schaub (viide 28).

<sup>61</sup> U. Preis. § 626/Rn 93. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).

<sup>62</sup> R. Müller-Glöge. BGB § 626/Rn 29a. - T. Dieterich, P. Hanau, G. Schaub (viide 28).

<sup>63</sup> BAG 19.06.1967 - 2 AZR 287/66. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/njw/1967/cont/njw.1967.2030.2.htm&pos=0>, 07.03.2014.

<sup>64</sup> R. Linck. XV Buch, 5. Abschn., § 127/Rn 151. - G. Schaub ua. Arbeitsrechts-Handbuch. München: Verlag C.H.Beck, 2013. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/default.aspx?vpath=bibdata/komm/SchaubArbRHdb\\_15/cont/SchaubArbRHdb.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/default.aspx?vpath=bibdata/komm/SchaubArbRHdb_15/cont/SchaubArbRHdb.htm), 21.03.2014.

on eelnenud töötaja hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui tööandja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi töötajalt oodata.

### 1.3.2. Mõistliku aja nõue

TLS § 91 lg 4 annab töötajale õiguse tööleping erakorraliselt üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai või pidi teada saama. Seda põhjusel, et juhul kui lepingut mõistliku aja jooksul üles ei öelda, võib lepingut rikkunud tööandja eeldada, et töötaja on rikkumisega nõustunud ning valmis oma kohustusi töölepingu alusel edasi täitma.<sup>65</sup>

Kuna mõistliku tähtaja näol on taas tegemist määratlemata õigusmõistega, on selle sisustamine jäetud kohtupraktika ülesandeks. Kindlasti tuleb seejuures lähtuda VÕS §-s 7 sätestatud mõistlikkuse põhimõttest ning hinnata konkreetse vaidluse asjaolusid. Üldiselt võib eeldada, et kindlasti ei tähenda “mõistlik aeg” ajaliselt “kohe” ega ka mitte “viivitamata”. Mõistlik aeg peaks endas sisaldama rikkumise teadvustamist, oma võimaluste kaalumist ja hindamist<sup>66</sup> ehk aeg peab olema piisav reageerimiseks võimalikele ülesütlemise aluseks olevatele asjaoludele.

Erinevalt Eesti tööõigusest, on Saksamaal töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks antud tähtaeg piiratud kahe nädalaga alates ülesütlemise aluseks olevatest asjaoludest teadasaamisest (BGB § 626 lg 2). Selline konkreetne piiritlemine peaks teenima lepingupoolte õiguskindluse huve ning tooma kiiresti selguse, kas ülesütlemiseks õigustatu leiab, et konkreetne lepingulise kohustuse rikkumine võib olla aluseks erakorralisele ülesütlemisele või mitte. Samuti peaks suhteliselt lühike tähtaeg tagama, et võimalikke ülesütlemise põhjuseid ei hoita nn “tagavaraks”, et seeläbi survestada teist lepingupoolt.<sup>67</sup>

Praktikas on nii Eestis kui Saksamaal vaidlusi töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks ettenähtud tähtaja pikkuse määratlemisel. Eestis ei ole praeguseks välja kujunenud ajalist piiri,

<sup>65</sup> E. Käärats jt (viide 40), lk 155.

<sup>66</sup> V. Kõve. § 118/6. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>67</sup> J. Griebeling. BGB § 626/Rn 117. - W. Däubler ua (viide 26).

millest alates saab lugeda ülesütlemise tehtuks mõistliku aja jooksul.<sup>68</sup> Saksamaa kohtupraktika põhjal võib aga väita, et vaidlusi tekitavad tähtaja alguse tuvastamine ning selle kulgemise peatumisega seotud probleemistik.<sup>69</sup>

Kestvuslepingute rikkumise korral on vastavalt VÕS § 196 lg-le 3 mõistliku tähtaja kulgemise algus seotud kahjustatud poole positiivse teadmisega rikkumise kohta. Seevastu lepingust taganemisel piisab VÕS § 118 lg 1 p 1<sup>70</sup> kohaselt lisaks positiivsele teadmisele sellest kui ülesütlev pool ei teadnud rikkumisest, kuid ei teadnud seda raske hooletuse tõttu, st ta pidi rikkumisest teadma.<sup>71</sup> Sarnaselt lepingust taganemise regulatsioonile hakkab TLS § 91 lg 4 kohaselt töölepingu ülesütlemisõigust lubav tähtaeg kulgema hetkest, mil töötaja ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Selline lähenemine on autori arvates vastuolus mõistliku aja andmise ideega. Mõistliku aja andmise eesmärgiks on võimaldada kahjustatud poolel igakülgset hinnata tekkinud olukorda, vajadusel pidada nõu asjatundjatega ning seejärel realiseerida oma õigusi või loobuda sellest. Kui nüüd töötajale omistatakse teadmine, mis tal tegelikult puudub, väheneb või kaob sootuks mõistlik aeg, mille jooksul töötajal oleks võimalus tööleping üles öelda. Teiselt poolt tuleb aga arvestada ka õiguskindlusega ehk töötaja peab järgima mõistlikult hoolsuskohustust ja ei saa tugineda tööandjapoolsetele lepingurikkumistele aastaid pärast nende toimumist. Tulenevalt töösuhte olemusest eksisteerib vähe tööandjapoolseid rikkumisi, mille toimumisest töötaja võiks teada saada alles pärast pikema ajaperioodi möödumist.

Saksa õiguses algab BGB § 626 lg 2 kohaselt ülesütlemise tähtaja kulgemine hetkest, mil ülesütlemiseks õigustatud isik ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai. Saksa kohtupraktika peab tähtaja kulgemise alguseks ajahetke, mil ülesütlemiseks õigustatud isik on saanud usaldusväärse ning võimalikult täieliku positiivse teadmise ülesütlemise aluseks olevatest asjaoludest. Seeläbi on tal võimalik võtta vastu otsus töösuhte jätkamise kohta. Oluliste asjaolude hulka kuuluvad nii ülesütlemise poolt kui selle vastu rääkivad faktid. Niikaua kui töötaja eeltoodust piisavalt teadlik ei ole, ei saa ta oma ülesütlemisõigust realiseerida.<sup>72</sup>

<sup>68</sup> R. Haljasmäe jt (viide 59), lk 32.

<sup>69</sup> J. Griebeling. BGB § 626/Rn 120-126. - W. Däubler ua (viide 26).

<sup>70</sup> VÕS § 118 lg 1 p 1 reguleerib lepingust taganemist mõistliku aja jooksul pärast seda kui isik sai olulisest lepingurikkumisest teada või pidi sellest teada saama.

<sup>71</sup> V. Kõve. § 118/4. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>72</sup> BAG, 25.11.2010 – 2 AZR 171/09. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/ap/bgb/cont/ap.bgb.626.231.htm&hlwords=#xhlhit>, 06.03.2014.

Lisaks on U.Preis<sup>73</sup> seisukohal, et kui lepingupoolel on vihjeid asjaoludele, mis võivad erakorralist ülesütlemist õigustada, on tal õigus läbi viia täiendavaid uuringuid, kuulata üle tunnistajaid või asjaosalisi ning nõuda näha dokumente ilma, et tähtaeg kulgema hakkaks. Samas peab arvestama, et asjaolude täiendava uurimisega ei tohi liigselt venitada. Kuid sõltumata sellest, kas uurimine oli tulemuslik või osutub üleliigseks, on see tähtaja kulgemise edasilükkamiseks piisav põhjus.

Asjaolude igakülgne väljaselgitamine võib osutada oluliseks ka tulevikus tekkida võivate vaidluste tõttu. Nii on BAG leidnud, et oluline on mitte tugineda kahtlustele, vaid asjaoludest peab olema kindel teadmine, et sellele saaks tugineda hilisemal tõendamiskoormuse kandmisel.<sup>74</sup> Sellise seisukoha valguses on autori arvates Eesti õiguses põhjendamatu piirata töötaja ülesütlemisõiguse tähtaega ning siduda see “teadma pidamisega”.

Vaidlusi tekitab ka ülesütlemistähtaja alguse määratlemine kestvate lepinguliste kohustuste rikkumiste (*Dauertatbestände*) korral. Kestva kohustuse rikkumisega on tegemist kui jätkuvalt toimuvad ülesütlemist õigustavad rikkumised, mis häirivad töösuhet.<sup>75</sup> Siinjuures tuleb eristada asjaolusid, mis on juba lõppenud ning vaid mõjutavad edasisi lepingupoolte vahelisi suhteid, asjaoludest, mis jätkuvalt kestavad.<sup>76</sup>

Esimesse kategooriasse kuuluvad näiteks pidevad tööandjapoolsed ähvardused või töötaja laimamised, mis võivad kogumis viia usalduse kaotamiseni. Aga ka korduva palga maksmisega viivitamisel on tegemist kestva kohustuse rikkumisega. Niisugustel juhtudel peaks tähtaeg hakkama kulgema sellest rikkumisest teadasaamisest, mis on nn “viimaseks lülis” sündmuste ahelas, mis tervikuna annab aluse lepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Sel juhul tulevad arvesse ka kõik eelnevad sündmused.<sup>77</sup> Sarnasel seisukohal on ka Tartu Ringkonnakohus oma otsuses 2-10-12297, milles lahendati vaidlust tööandja pideva töötasu maksmisega viivitamise üle. Tööandja oli seisukohal, et töötajal ei ole alust töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, kui töötaja on saanud pidevalt palga kätte mõnepäevase viivitusega, kuid ei ole mõistliku aja jooksul peale esimesi rikkumisi töölepingut üles öelnud. Kohus sellega ei nõustunud, leides, et piisab kui viimasest viivitusest on möödunud mõistlik

<sup>73</sup> U. Preis. § 626/Rn 290. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).

<sup>74</sup> BAG, 15.08.2002 - 2 AZR 514/01. Erreichbar: <https://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/default.aspx?vpath=bibdata/zeits/nza/2003/cont/nza.2003.795.1.htm&pos=0&hlwords=#xhlhit>, 08.04.2014.

<sup>75</sup> J. Griebeling. BGB § 626/Rn 124. - W. Däubler ua (viide 26).

<sup>76</sup> M. Stoffels. BGB § 626/Rn 188. - C. Rolfs ua (viide 49).

<sup>77</sup> U. Preis. § 626/Rn 292. - D. Neumann, H. Oetker, U. Preis (viide 27).



aeg - siis on ülesütlemine õigustatud.<sup>78</sup>

Jätkuvalt kestva lepingu rikkumisega on aga tegemist näiteks juhul kui töandja ei maksa palka välja või ei järgi tööohutusnõudeid. Sel juhul ei hakka ülesütlemiseks õigust andev tähtaeg kulgema mitte hetkest kui töötaja sai rikkumisest teada, vaid sisuliselt algab igal järgneval päeval uuesti kuni töandja ei ole rikkumist kõrvaldanud. Sellise käsitluse aluseks on põhimõte, et iga järgnev päev suurendab rikkumise olulisust ning seetõttu on tegemist otsekui korduvate rikkumistega.<sup>79</sup> BAG on asunud seisukohale, et töölepingu ülesütlemine ka 7 kuud pärast seda kui töandja on jätnud osaliselt palga välja maksmata, mahub ülesütlemistähtaaja sisse.<sup>80</sup> Tähtaeg erakorraliseks ülesütlemiseks hakkab kulgema alles ajahetkest kui töandja on oma kohustuse lõplikult täitnud. Seejärel saab töötaja hinnata kõiki asjaolusid, mis ülesütlemise kasuks või kahjuks räägivad, sealhulgas mängib rolli ka rikkumise kestvus.

Kahenädalast ülesütlemise tähtaega rikkumisest teadasaamisest on Saksa õigusteoreetikute poolt palju kritiseeritud. Ühest küljest annab küll fikseeritud tähtaeg lepingupooltele kindla signaali, et ülesütlemisega ei tohi viivitada. Samas tuleb aga arvestada ebaühtlast kohtupraktikat tähtaja alguse määramisel, mis õiguskindlusele kindlasti kasuks ei tule. Nii on M. Henssler<sup>81</sup> soovitanud loobuda töölepingutele kehtestatud erinormist ning lähtuda sarnaselt BGB § 314 lg-le 3 (mis üldnormina reguleerib kestvuslepingute erakorralist ülesütlemist) tähtaja määramisel mõistlikust ajast.

Eeltoodu valguses võib pidada põhjendatuks Eesti seadusandja poolt töölepingute erakorralisele ülesütlemisele seatud mõistlikku aega, piiramata seda konkreetsete päevade arvuga. Vastasel juhul tuleks tõenäoliselt ka Eesti kohtutel lahendada vaidlusi nii tähtaja alguse määramise kui selle kulgemise peatumise osas. Kuid praeguseks ei ole ka mõistliku aja piiri Eesti kohtupraktikas veel välja kujunenud.<sup>82</sup>

Tartu Ülikooli rakendusüuringute keskuse RAKE poolt läbi viiud töövaidluste analüüsis

<sup>78</sup> TrtRnKo 2-10-12297, 31.01.2011.

<sup>79</sup> J. Griebeling. BGB § 626/Rn 126. - W. Däubler ua (viide 26).

<sup>80</sup> BAG, 26.07.2001. - 8 AZR 739/00. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/njw/2002/cont/njw.2002.1593.2.htm&pos=0>, 23.02.2014.

<sup>81</sup> M.Henssler. § 626/Rn 309. - F. J. Säcker, R. Rixecker (Hrsg). Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 4, 6. Auflage. München: Verlag C.H. Beck 2012. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/MuekoBGB/cont/MuekoBGB.htm>, 25.04.2014.

<sup>82</sup> R. Haljasmäe jt (viide 59), lk 32.

leidis uuringu fookusgrupp, et universaalset tähtaega ei olegi võimalik määrata. See oleneb nii rikkumisest kui kaasnevatest asjaoludest ning seetõttu tuleb mõistlik aeg iga juhtumi puhul eraldi välja selgitada. Küll aga peavad töövaidluskomisjonid ja kohtud otsuses eraldi välja tooma ning ka põhjendama, miks peetakse või ei peeta ajaperioodi mõistlikuks ning milliste kriteeriumite alusel mõistlikkust hinnatud on.<sup>83</sup>

Analüüsides Eesti kohtupraktikat, võib väita, et vaidlused mõistliku aja üle töölepingu erakorralisel ülesütlemisel puudutavad valdavas osas töötajapoolseid rikkumisi. Nii on kohtute poolt leitud, et töötaja lepingu rikkumise korral ei ole mõistlik lepingut üles öelda 3-4 kuud pärast rikkumise toimepanemist.<sup>84</sup> Seevastu ligi kuuajaline periood alates rikkumisest kuni ülesütlemiseni on igati mõistlik.<sup>85</sup> Sarnaselt on tööandjapoolse rikkumise puhul leidnud Harju Maakohus lahendis 2-12-27970.<sup>86</sup> Selles kohtuvaidluses ütles töötaja töölepingu üles peaaegu neli aastat pärast töökorralduse muudatusest teadasaamist ning peaaegu kolm kuud pärast puhkuste ajagraafiku allkirjastamist, mis toimus väidetavalt tööandjapoolse sunni alusel. Töötaja leidis oma avalduses, et tööandja rikkus seeläbi töölepingust tulenevaid kohustusi. Kohus asus seisukohale, et isegi juhul kui rikkumised iseenesest õigustaksid töölepingu erakorralist ülesütlemist, oleks neil asjaoludel mõistlik aeg ülesütlemiseks üks kuu alates rikkumistest. Autori arvates on selline lähenemine igati põhjendatud tagamaks õiguskindlus töösuhetes ning vältimaks ülesütlemisaluste kuritarvitamist erakorralise ülesütlemise õigustamiseks.

### 1.3.3. Põhjendamiskohustus

Töölepingu ülesütlemiseks tuleb esitada teisele lepingupoolele ülesütlemisavaldus kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (TLS § 95 lg 1 koostoimes VÕS § 195 lg-ga 1). VÕS § 195 ega § 196 ei esita ei korralise ega erakorralise kestvuslepingu ülesütlemisele vorminõudeid, samas TLS § 95 lg 1 seab erisättena mõlemale lepingupoolele ülesütlemisel kindla vorminõude, mille järgimata jätmisel on ülesütlemisavaldus tühine. Ka ei esita võlaõigusseadus ülesütlemisavaldusele sisulisi nõudeid, oluline on vaid lepingut ülesütleva poole tahte selgumine.<sup>87</sup> Seevastu TLS § 95 lg 2 kohaselt peab tööandja ülesütlemist

<sup>83</sup> R. Haljasmäe jt (viide 59), lk 33.

<sup>84</sup> TrtRnKo 2-10-13693, 27.04.2011; TMKo 2-10-4508, 04.06.2010;

<sup>85</sup> HMKo 2-10-6242, 26.04.2010.

<sup>86</sup> HMKo 2-12-27970, 30.11.2012.

<sup>87</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 74.

põhjendama ning töötaja peab põhjendama töölepingu erakorralist ülesütlemist, kusjuures põhjendus peab olema esitatud sarnaselt ülesütlemisavaldusele kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Ehkki põhjendamiskohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, peab kohustust rikkunud pool hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju (TLS § 95 lg 3).

Seaduse tekstist ei selgu, kas TLS § 95 lg-s 2 sätestatud põhjendus peab sisalduma ülesütlemisavalduses. Töölepingu seaduse seletuskirjas on küll märgitud, et erakorralise ülesütlemise avaldus peab sisaldama põhjendust,<sup>88</sup> kuid autori arvates võimaldab kehtiv sõnastus esitada põhjenduse ka eraldi dokumendina ning pärast ülesütlemisavalduse esitamist. Samas on mõistlik eeldada, et ülesütlemisavaldus esitatakse juba koos põhjendusega, et teisel poolel oleks võimalus hinnata, kas ülesütlemine on toimunud kooskõlas seadusega ja kas ülesütlemise vaidlustamiseks on alust.<sup>89</sup>

Kuna ilmselgelt oli ka seadusandja tegelik tahe, et põhjendus esitatakse koos ülesütlemisavaldusega, oleks mõistlik kehtivat regulatsiooni täpsustada. Vaidluste ning arusaamatuste ärahoidmiseks tuleks sõnastada nõue, et ülesütlemise põhjendus peab sisalduma ülesütlemisavalduses. Taolise ettepaneku sotsiaalministeeriumile on teinud 2011 aastal Eesti Ametiühingute Keskliit.<sup>90</sup> Ka autori arvates peaks täiendama seadust ning sõnastama TLS § 95 lg 2 alljärgnevalt:

(2) Tööandja peab ülesütlemist põhjendama. Töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist. Põhjendus peab sisalduma ülesütlemisavalduses.

Sarnaselt Eestis kehtivale regulatsioonile ei mõjuta ka Saksa õiguses mõjuval põhjusel erakorralise ülesütlemise kehtivust ülesütlemise põhjendamine. BGB § 626 lg 2 kohaselt peab ülesütleja esitama kirjaliku põhjenduse vaid teise lepingupoole nõudmisel. Ülesütlemisavaldusest peab aga nähtuma, et leping öeldakse üles mõjuval põhjusel ning et ülesütlejalt ei saa eeldada etteteatamistähtaja järgimist. Nende eelduste puudumisel võib vastaspool järeldada, et tegemist on korralise ülesütlemisega.<sup>91</sup> Teise poole nõudega seotud

<sup>88</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde (viide 2), lk 74.

<sup>89</sup> H. Raidve, M. Rask. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev 2010, lk 85.

<sup>90</sup> Töölepingu seaduse muutmise ettepanekud. Eesti Ametiühingute Keskliidu kiri sotsiaalministeeriumile, 2011. Arvutivõrgus: <http://www.eakl.ee/failid/2e8b55083ed14a0e690cd019d90c6ab8.pdf>, 15.03.2014.

<sup>91</sup> M. Fuchs. § 626/Rn 49. - H. G. Bamberger, H. Roth. (Hrsg). Beck'scher Online-Kommentar. BGB. München: Verlag C.H.BECK. Edition: 30. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK\\_ZivR\\_30/cont/BeckOK.BGB.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK_ZivR_30/cont/BeckOK.BGB.htm), 15.03.2014.

põhjendamiskohustuse eesmärk on võimaldada selgusele jõuda ülesütlemise vaidlustamise edukuses. Kui ülesütleva põhjendamiskohustust nõuetekohaselt ei täida, ei muutu ülesütlemine kehtetuks, kuid teisel lepingupoolel on õigus nõuda kahju hüvitamist. Eelkõige tulevad kõne alla ülesütlemise vaidlustamise protsessiga seotud kulud kui tõeliste põhjuste teadasaamise tõttu on hagist loobunud.<sup>92</sup>

Ka TLS § 95 lg 3 alusel peab põhjendamiskohustust rikkunud pool hüvitama teisele poolele rikkumisest tekkinud kahju. Regulatsiooni selgusetuse tõttu tõusetub küsimus, millisest ajahetkest alates võib rääkida kohustuse mittetäitmisest - kas juhul kui lepingupool ei põhjenda ülesütlemist avalduses või ei teavita põhjustest siis kui teine pool seda nõuab? Autori arvates ei saa kehtiva regulatsiooni alusel eeldada, et põhjendused peaksid sisalduma ülesütlemisavalduses. Igal juhul on aga töötajal kohustus esitada põhjendused viivitamata tööandja vastavasisulisel nõudmisel. Seda võib eeldada tuginedes TLS § 15 lg-s 1 sätestatud töötaja lojaalsuskohustusele. Lojaalsuskohustus sisaldab endas ka käitumist vastavalt hea usu ja mõistlikkuse põhimõttele, mille kohaselt töötaja peab oma tegevuses arvestama tööandja huvisid.<sup>93</sup>

Esitades erakorralise ülesütlemisavalduse, ei pea töötaja teadma täpset seaduslikku alust, kuid ta peab oskama nimetada põhjuse, miks ta soovib töölepingu üles öelda korralist etteteatamistähtaega järgimata.<sup>94</sup> Juhul kui töötaja ei too välja erakorralise ülesütlemise alust, kuid esitab töölepingu ülesütlemisavalduse ilma etteteatamistähtaega järgimata, lõpeb leping ikkagi ülesütlemisavalduses märgitud kuupäeval. Kui aga tööandja nõudmisele vaatamata töötaja ei esita mõjuvat põhjust tõendavaid tõendeid, on tööandjal TLS § 100 lg 5 kohaselt õigus nõuda töötajalt vähem etteteatatud aja eest hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada korralise etteteatamistähtaega järgimisel.<sup>95</sup>

Kui ülesütlemise aluseks on TLS § 91 lg 2 (tööandja kohustuste oluline rikkumine), on vajalik tööandjale põhjendada, milles seisneb tööandja kohustuste oluline rikkumine. Selles osas on Harju Maakohus asunud seisukohale, et piisavaks põhjenduseks TLS § 95 lg 2 mõttes on ka halbade töötingimuste kirjeldus, kui see on piisavalt määratletud ning arvestades osundatud normi eesmärki on tööandjal võimalik aru saada, mis asjaoludel tööleping töötaja poolt

<sup>92</sup> M. Stoffels. BGB § 626/Rn 32. - C. Rolfs ua (viide 49).

<sup>93</sup> E. Käärats jt (viide 40), lk 46.

<sup>94</sup> HMKo 2-11-7763, 26.10.2011.

<sup>95</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 89), lk 89.

erakorraliselt üles öeldakse.<sup>96</sup> Tööandjad peavad aga arvestama, et põhjenduste puudumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust ning kui ülesütlemist õigeaegselt ei vaidlustata, on see kehtiv, isegi kui tööandjapoolset kohustuste rikkumist ei ole toimunud.

---

<sup>96</sup> HMKo 2-11-7763, 26.10.2011.

## **2. TÖÖTAJAPOOLSET TÖÖLEPINGU ERAKORRALIST ÜLESÜTLEMIST ÕIGUSTAVAD TÖÖANDJA KOHUSTUSTE RIKKUMISED**

### **2.1. Ülesütlemine tulenevalt rikkumistest seoses töötasustamise ja töökorraldusega**

#### **2.1.1. Töötasu maksmisega viivitamine**

Tööandja kohustused töötaja suhtes tulenevad TLS § 28 lg-st 1 ja lg-st 2. Kuigi sealne lahtine loetelu ei erista põhikohustusi kaasnevatest kohustustest, võib pidada tööandja peamisteks kohustusteks § 28 lg 2 p-des 1 ja 2 sätestatud kohustusi kindlustada töötaja kokkulepitud tööga, anda selgeid ja õigeaegseid korraldusi ning maksta õigeaegselt tasu tehtud töö eest. Juba töölepingu mõistest (TLS § 1 lg 1) tulenevad tööandja põhikohustused töö andmise ning töötasu maksmise kohta. Samuti on kohtupraktika pidanud tööandja peamisteks kohustusteks kindlustada töötaja lepingus kokkulepitud tööga ning maksta töö eest palka.<sup>97</sup>

Loomulikult ei piirdu tööandja kohustused töölepingu seaduses tooduga. Seetõttu ei ole võimalik ette näha kõiki tööandja kohustusi, mille rikkumise korral töötajal tekib õigus rakendada õiguskaitselahendusi. Ühe võimaliku kohustuste süstematiseerimise on välja pakkunud prof H.Siigur. Tema arvates võib tööandja kohustused jagada nelja kategooriasse:

- kohustused seoses töökorralduse ja töötasustamisega;
- töötaja väärkuse austamine;
- töötaja elu ja tervise kaitseks vajalike töötingimuste tagamine;
- töötaja teavitamine töö- ja olmetingimustest ettevõttes;<sup>98</sup>

Järgnevatel alajaotustel analüüsib autor eeltoodud kategooriatest kolme. Tööandja teavitamiskohustuse rikkumised leiavad käsitlemist töökorralduse ja töötasustamise ning töötaja elu ja tervise kaitseks vajalike töötingimuste tagamise kohustuste rikkumistega kaasnevalt.

Esimesena toodud kategooria hõlmab kõige laiemas mõttes tööandja põhikohustusi ning on valdavalt seotud töötajale tehtavate rahaliste väljamaksetega. Siia alla kuuluvad kohustus kindlustada töötaja kokkulepitud tööga, anda selgeid ja õigeaegseid korraldusi, maksta kokkulepitud tingimustel ja ajal töötasu, tagada tasuline puhkus, õiglase töö- ja puhkeaja

<sup>97</sup> RKTko 3-2-1-136-07, 16.01.2008, p 12.

<sup>98</sup> Töölepingu seadus (viide 13), lk 73.

arvestus, koolituste võimaldamine koos koolitustega seotud kulude maksmisega.<sup>99</sup>

Arvestades, et ligikaudu pooled töösuhetest lõpevad töötaja algatusel ning neist omakorda viiendik on tingitud tööandja töölepinguliste kohustuste rikkumisest, on reaalsuses märkimisväärse osa töösuhete lõppemise otseseks põhjuseks tööandjapoolne tegevus.<sup>100</sup> Ametiühingute hinnanguil on peamiseks põhjuseks töötajapoolisel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töötasu mittemaksmine või kui tööandjal pole tööd anda.<sup>101</sup> Ka töövaidluskomisjonide andmetel on sellisel töösuhete lõppemisel kõige sagedamini esinevateks põhjusteks töötasu mittemaksmine või maksmisega oluline viivitamine.<sup>102</sup>

TLS § 91 lg 2 p 2 annab töötajale võimaluse tööleping erakorraliselt üles öelda kui tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega. Mõiste “oluline“ määratlemine on hinnanguline küsimus. Viivituse olulisuse hindamisel võib arvesse võtta nii viivitatud aja pikkust kui väljamaksmisele kuuluva summa suurust. Kuid mitte ainult. Igale üksikjuhtumile tuleb läheneda individuaalselt ning arvestada kõiki asjaolusid.<sup>103</sup>

Vaadates TLS § 91 lg-t 2, on märgata erinevat käsitlust töötasu maksmisega viivitamise ning teiste lõikes toodud ülesütlemissaluste vahel. Grammatiliselt tõlgendades võib järeldada, et tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumisega on igal juhul tegemist kui tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega.

TLS § 91 lg 2 I lause ja § 91 lg 2 p 2 koostoimes võib väita, et olulise viivitamise näol on tegemist tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumisega, mis Saksa õigusteooria kohaselt on iseenesest (*an sich*) mõjuvaks põhjuseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Süstemaatiliselt lähenedes peaks erakorralise ülesütleamise õiguspärasuse hindamisel seaduse rakendaja kõigepealt selgitama välja, kas konkreetse viivituse puhul on tegemist olulise viivitamisega. Seejuures peaks arvesse võtma kõiki asjaolusid, mis viivitamise olulisuse poolt või vastu räägivad. Kui analüüsi tulemusel selgub, et viitamine on oluline, on tegemist olulise lepingurikkumisega TLS § 91 lg 2 I lause tähenduses. Edasi peaks juhtumi asjaolusid ja mõlemapoolset huvi kaaludes jõudma selgusele, kas on mõistlik nõuda lepingu jätkumist kuni etteteatamistähtaja lõpuni või on õigustatud erakorraline ülesütlemine.

<sup>99</sup> Töölepingu seadus (viide 13), lk 72.

<sup>100</sup> M. Masso jt (viide 57), lk 83.

<sup>101</sup> M. Masso jt (viide 57), lk 87.

<sup>102</sup> Ülevaade 2012 a töövaidlustest (viide 7), lk 2.

<sup>103</sup> H. Raidve, M. Rask (viide 89), lk 71.

Lepingu rikkumise olulisus on alati asjaolude ja tõlgendamise küsimus. Võlaõigusseadus ei anna ammendavat loetelu juhtumitest, millal lepingu rikkumist tuleb oluliseks pidada.<sup>104</sup> VÕS § 116 lg-s 2 on toodud mõned näited lepingu rikkumistest, mida traditsiooniliselt võiks oluliseks pidada.

VÕS § 116 lg 2 kohaselt on olulise lepingurikkumisega tegemist eelkõige juhul kui kohustuse rikkumise tõttu jääb kahjustatud lepingupool olulisel määral ilma sellest, mida ta õigustatult lepingust lootis või rikuti kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu. Samuti kui kohustust rikuti tahtlikult või raske hooletuse tõttu ning kohustuse rikkumine annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi või teine lepingupool ei täida ükskõik millist kohustust täitmiseks antud täiendava tähtaja jooksul.

Lähtudes eelnevast saab esile tõsta mõned indikaatorid, mille puhul on võimalik väita, et tegemist on olulise töötasu maksmisega viivitamisega. Need peaksid andma nii tööandjale kui töötajale mõningase selguse kui tekib kahtlus, kas konkreetne viivitamine õigustab töölepingu erakorralist ülesütlemist või mitte.

VÕS § 116 lg 2 p 5 kohaselt on olulise lepingurikkumisega tegu eelkõige kui kohustatud lepingupool ei täida oma ükskõik millist kohustust §-s 114 nimetatud täitmiseks antud täiendava tähtaja jooksul või teatab, et ta selle tähtaja jooksul kohustust ei täida. Tööõiguses vastab täiendava tähtaja andmisele vastaspoole hoiatamine. Seega - kui töötaja on tööandjat hoiatanud ning ka peale seda tööandja ei täida töötasu maksmise kohustust, võivad mõlemad pooled arvestada, et tegemist on olulise lepingurikkumisega, mis on mõjuvaks põhjuseks erakorralisele ülesütlemisele. V.Kõve arvates peaks täiendava tähtaja andmine kõrvaldama lepingust taganeda sooviva poole ebakindluse selle suhtes, kas vastaspoole rikkumist saab ikka lugeda oluliseks.<sup>105</sup> Sarnane funktsioon on ka hoiatamisel töösuhetes.

Hoiatamise olulisust töötasu maksmisega viivitamisel on rõhutanud ka Saksa kohtupraktika. Nii on leitud, et kui tööandja on viivituses vähetähtsa summaga, ei anna see alust erakorraliseks ülesütlemiseks. Küll aga võib sellise viivitamise muuta mõjuvaks põhjuseks

---

<sup>104</sup> V. Kõve. Lepingu ühepoolse lõpetamisega seotud küsimused võlaõigusseaduses. - Juridica 2003/4, lk 231.

<sup>105</sup> V. Kõve. § 116/4.4.2. - P. Varul jt (viide 19).



töötajapoolne eelnev hoiatamine. Töötaja peaks kohustuse rikkumisele selgelt viitama ning andma mõista, et töösuhe on ohus kui tööandja ei hakka toimima vastavalt lepingule.<sup>106</sup>

VÕS § 116 lg 2 p 2 alusel on lepingurikkumine oluline ka siis kui rikuti kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu. VÕS § 196 lg 2 kohaselt ei pea sel alusel ülesütlemisele töösuhtes eelnema hoiatust. Töösuhte iseloomust tulenevalt võib eeldada, et töötaja huvi töösuhtes püsimiseks on eelkõige saada töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal. V.Kõve on seisukohal, et tõlgendades VÕS § 116 lg 2 punkti 2 hea usu põhimõtte (VÕS § 6 lg 1) valguses, võib jõuda järeldusele, et sel alusel ülesütlemisel pidi lepingut rikkunud poolel eelnevalt selge olema, et kohustuse rikkumise korral teise poole huvi lepingulises suhtes olemise vastu võib üldse lõppeda. Nii on oluline ka väljendada huvi täpse täitmise vastu, kui hiljem sellele soovitakse tugineda. Eriline huvi täitmise täpse tähtaja suhtes peab olema lepingut rikkunud poolele arusaadav.<sup>107</sup>

Töötaja tuginemisel töötasu maksmise viivitamise olulisusele VÕS § 116 lg 2 p 2 tähenduses ei eelda küll VÕS § 196 lg 2 kohaselt hoiatust, kuid juhul kui töötaja soovib hiljem väita, et maksmise täpne tähtaeg oli tema puhul eelduseks lepingulises suhtes edasisele püsimisele, peab ta hea usu põhimõttest lähtuvalt tööandjat sellest ka eelnevalt teavitama. Kui töötaja on andnud tööandjale mõista, et kindlad tähtpäevad töötasu maksmisel on tema jaoks määrava tähtsusega, tekib võimalus hilisemal maksmisega viivitamisel ka hoiatamata tugineda VÕS § 116 lg 2 p-le 2. Selline olukord võib kujuneda näiteks juhul kui töötajal endal on kindlad tähtpäevad, mil ta peab tasuma kas pangalaenu, liisingu-, kommunaal- või muid makseid, mille tasumisega hilinemisel tekivad täiendavad kohustused. On igati arusaadav, et töötaja ei pea taluma tööandjapoolsete töötasumaksetega viivitamist kui need talle arvestatavaid ebamugavusi tekitavad. Teiselt poolt ei saa aga tööandjalt ka vastavat teadmist ilma töötaja vastavasisulise teavitamiseta oodata.

Töötasu maksmisega viivitamise võib muuta oluliseks ka tööandja käitumine. Ehkki Saksa kohtupraktikas on leitud, et töölepingu erakorralisel ülesütlemisel töötasu maksmisega viivitamise tõttu ei mängi rolli, kas tööandja on maksevõimetu või tal lihtsalt puudub tahe maksta,<sup>108</sup> võib Eesti õiguses lepingulise kohustuse tahtlik rikkumine olla aluseks olulisele

<sup>106</sup> BAG 17.01.2002, 2 AZR 494/00. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/ents/urteile/2002/cont/beckrs\\_2002\\_41249.htm&hlwords=#xhlhit](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/ents/urteile/2002/cont/beckrs_2002_41249.htm&hlwords=#xhlhit), 01.03.2014.

<sup>107</sup> V. Kõve. § 116/4.4.3.2. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>108</sup> BAG, 25.10.1984 - 2 AZR 417/83. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?>

lepingurikkumisele ning seeläbi mõjuvaks põhjuseks töölepingu erakorralisele ülesütlelemisele.

VÕS § 116 lg 2 p 3 kohaselt on olulise lepingurikkumisega tegemist juhul kui kohustust rikuti tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Isegi kui mingit kohustust ei rikuta oluliselt, on hindamisel oluline üksnes see, milline oli lepingu rikkuja enese suhtumine rikkumisse (tahtlus) või hooletus olulisel määral lepingu täitmisel (raske hooletus).<sup>109</sup> Tahtluse ja raske hooletuse näol on tegemist süü vormidega (VÕS § 104 lg 2). Tahtluse puhul on isik teadlik oma käitumise õigusvastasusest ning soovibki sellist tagajärge lepingulises suhtes, samas on tahtlus välistatud kui isik ei saa aru oma teo õigusvastasusest. Raske hooletusega on tegemist kui käibes vajalikku hoolsust ei järgita olulisel määral ehk rikkujaga sarnasele inimesele peaks selline käitumine olema mõistlikult vastuvõtmatu.<sup>110</sup>

Praktikas võib osutada töötasu maksmise viivituse olulisuse põhjendamise tööandja tahtluse või raske hooletuse alusel keeruliseks. Küsimus tekib tõendamiskoormise jaotumisest poolte vahel, st kas rikkuja süüd eeldatakse või tuleb seda kui lõpetamise alust tõendada. VÕS § 103 lg 1 teise lause kohaselt eeldatakse, et kohustuse rikkumine ei ole vabandata, kuid VÕS §-s 104 toodud süü vormide kohta sellist sätet otseselt pole. Seetõttu jääb lahtiseks, kes tõendamiskoormist kannab.<sup>111</sup>

Riigikohus on selles osas öelnud välja oma seisukoha - kui leping tahetakse üles öelda VÕS § 116 lg 2 p 3 alusel, siis tahtlust või rasket hooletust eeldada ei saa. Vaidluse korral peab lepingu üles öelnud isik seda tõendama.<sup>112</sup> Seega peab töötaja suutma tõendada nii seda, et tööandja oli teadlik oma õigusvastasest tegevusest kui ka seda, et ta tõepoolest sellist tagajärge ka soovis. Kui poolte vahel on vaidlus palga maksmise suuruse või tingimuste kohta, võib tööandja olla seisukohal, et tema tegevus on õiguspärane ehk tal puudub teadmine õigusvastasest tegevusest ning sel juhul VÕS § 116 lg 2 p 3 ei kohaldu. Samuti võib osutada problemaatiliseks tõendada tööandja soovi vastava olukorra tekkimise osas. Kui aga näiteks tunnistajate ütlustega on võimalik tõendada tööandja väidet, et ta teab võlgnevusest, kuid ei kavatsengi seda tasuda, võib asuda seisukohale, et tegemist on tahtliku kohustuse rikkumisega.

---

vpath=bibdata\zeits\ntza\1985\cont\ntza. 1985.355.1.htm; BAG, 26.07. 2007 - 8 AZR 796/06. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=300&z=AP&n=324&g=BGB&p=613A>, 24.02.2014.

<sup>109</sup> V. Kõve. § 116/4.4.3.3. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>110</sup> V. Kõve. § 104/6.1, 6.2.2. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>111</sup> V. Kõve. Lepingu ühepoolse lõpetamise võimalused Eesti õiguses (võrdlev käsitus). Magistritöö. Tartu: 2003. Arvutivõrgus: <http://dSPACE.utlib.ee/dSPACE/bitstream/handle/10062/831/kovemagistr.pdf?sequence=5>, 01.03.2014, lk 103.

<sup>112</sup> RKTko 3-2-1-146-04, 20.12.2004, p 23.

Ehkki VÕS § 196 lg 2 alusel ei ole tahtliku lepingurikkumise puhul eelnev hoiatamine vajalik, võib praktikas osutada see töötaja tõendamiskoormuse tõttu siiski möödapääsmatuks.

Võimalik on ka olulise viivitamise kriteeriumite kokkuleppimine poolte vahel. Sel juhul peab aga arvesse võtma TLS §-s 2 sätestatud töötaja kui nõrgema lepingupoole kaitse põhimõtet, mille kohaselt töölepingu seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine. Töötajapoolset erakorralist ülesütlemist õigustavate mõjuvate põhjuste ring ei ole töölepingu seaduses määratletud ehk töötaja võib lepingu üles öelda ükskõik millisel põhjusel, mida loetakse mõjuvaks. Seega ei saa mõjuvate põhjuste negatiivset mõõdet ehk põhjusi, mis mingil juhul ei õigusta töötajapoolset ülesütlemist, pooltevahelises lepingus fikseerida, sest sellega kitsendataks töötaja õigusi. Keelatud ei ole aga leppida kokku mõjuvate põhjuste positiivne mõõde - põhjused, mis iseenesest alati osutuvad mõjuvateks põhjusteks. Sel juhul pooled teavad, millise lepingu rikkumise korral tõenäoliselt on ülesütlemine õigustatud, samas ei ole piiratud töötaja õigust üles öelda ka muudel, tema arvates olulistel põhjustel.

VÕS § 116 lg 2 p 4 kohaselt on olulise lepingurikkumisega tegemist ka juhul kui kohustuse rikkumine annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi. Osaliselt kattub selle sätte rakendusala § 116 lg 2 p 3 toodud tahtliku kohustuse rikkumisega. Kui tööandja on näiteks kinnitanud, et ta ei kavatse oma töötasu võlgnevusi töötaja ees likvideerida, võib mõistlikult eeldada, et ka tulevikus taoline kohustuse rikkumine jätkub.

Saksa õigusteoorias lähtutakse sellisel puhul nn prognoosiprintsiibist, mille kohaselt konkreetse juhtumi asjaolude hindamisel arvestatakse ka võimalikku edaspidist ebasoodsat mõju töösuhtele. Lepingu erakorraline ülesütlemine on tulevikku suunatud ning ei ole sanktsiooniks juba toimunud käitumisele, mistõttu tuleb selle õiguspärasuse hindamisel arvestada võimalikke mõjusid tulevikus. Lepingu ülesütlemise eesmärgiks on sel juhul tööandja käitumisest tingitud edasiste rikkumiste välistamine.<sup>113</sup>

VÕS § 196 lg 2 kohaselt ei ole lepingu erakorralisel ülesütlemisel VÕS § 116 lg 2 p 4 alusel vajalik täiendava tähtaja andmine ehk töötaja võib lepingu hoiatamata üles öelda kui tal on

<sup>113</sup> H.Kiel. BGB § 626/Rn 26. - R. Ascheid, U. Preis, I. Schmidt (Hrsgs). Kündigungsrecht. Grosskommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. 4. Auflage, 2012. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/APSKo\\_4/cont/APSKo.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/APSKo_4/cont/APSKo.htm), 23.02.2014

mõistlik põhjus eeldada, et tööandja ei täida kohustusi ka edaspidi. Siiski leiab autor, et ülesütlemise õigustatuse hindamisel võib eelnev hoiatamine huvide ja asjaolude kaalumisel osutada määravaks kui ülesütlemine toimub eelnimetatud sätte alusel. Nimelt on Saksa kohtupraktika kohaselt hoiatuse funktsiooniks ka negatiivse prognoosi kinnitamine ja süvendamine, sest kui tööandja jätkuvalt või uuesti oma lepingulisi kohustusi rikub, võib eeldada, et rikkumisi hakkab toimuma ka tulevikus.<sup>114</sup> Seega annab tulemusteta hoiatamine töötajale täiendava aluse eeldamiseks, et tööandja ei täida kohustusi ka tulevikus.

Analüüsidest Eesti kohtulahendeid vaidlustes töötasu maksmise kohustuse rikkumise üle, ilmneb, et eeldust, et tööandja ka edaspidi oma kohustusi ei täida, ei kasutata viivituse olulisust tõendava iseseisva alusena. Pigem nähakse selles ühte tööandja kahjuks rääkivat asjaolu, mida arvestatakse huvide ja asjaolude kaalumisel. Samas on Harju Maakohus lahendis 2-11-2525 selgitanud, et kui töötaja on aasta aega talunud faktilist töötasu vähendamist, uskudes et majandusolude paranemisel tööandja oma võlgnevuse tasub ning siis tööandja esitab kirjaliku teate töötasu vähendamise kohta, võib sellisest käitumisest mõista, et tööandja kavatseb ka edaspidi jätkata töölepingu rikkumist ja töötaja ei pea seda rohkem taluma.<sup>115</sup>

Üldjuhul on kohtud töötasu maksmise kohustuse rikkumist pidanud oluliseks rikkumiseks, mis ka töölepingu erakorralist ülesütlemist õigustab.<sup>116</sup> Asjaolude hindamisel on töötasu maksmisega olulist viivitamist vaadeldud nii ühe maksega viivitamise ajalise kestuse seisukohalt kui ka tööandja üldise maksedistsipliini seisukohalt.<sup>117</sup> Samas puudub ühtne praktika, kui pikalt võib töötasu maksmisega viivitada, ilma et töötajal oleks õigus tööleping üles öelda.<sup>118</sup>

Aastal 2010 lähtusid töövaidluskomisjonid Riigikohtu otsusest nr 3-2-1-114-09, mille kohaselt palgatingimused on olulisteks töölepingu tingimusteks<sup>119</sup> ning seega ka paaripäevane töötasu maksmisega viivitamine on oluline lepingurikkumine. Aastail 2011 - 2012 muutus töövaidluskomisjonide positsioon selles osas ning oluliseks sai iga juhtumi puhul hinnata

<sup>114</sup> BAG 19.04.2007 - 2 AZR 180/06 (viide 48).

<sup>115</sup> HMKo 2-11-2525, 14.12.2012.

<sup>116</sup> R. Haljasmäe jt (viide 59), lk 38.

<sup>117</sup> TMKo 2-10-12297, 10.05.2010.

<sup>118</sup> R. Haljasmäe jt (viide 59), lk 39.

<sup>119</sup> RKTko 3-2-1-114-09, 04.11.2009, p 12.

kohustuse rikkumise iseloomu ja intensiivsust.<sup>120</sup>

Kindlasti kvalifitseerub pidev töötasu maksmisega viivitamine oluliseks lepingurikkumiseks kui tööandja on 10 kuu või pikema perioodi jooksul maksmisega hilinenud või teinud ülekandeid osade kaupa.<sup>121</sup> Ka rikkumine lühema perioodi jooksul loetakse oluliseks kui tööandja on viivitusel ülesütlemisavalduse esitamise ajal.<sup>122</sup> Seevastu kui tööandja on küll olnud töötasu maksmisega viivitusel, kuid on võlgnevused tasunud, peab töötaja ülesütlemisavalduse esitamisel arvestama mõistliku ajaga. Nii on leitud, et töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt 6 kuud pärast viimast viivitamist on vastuolus VÕS § 196 lg-s 3 ja TLS § 91 lg-s 4 sätestatud mõistliku aja põhimõttega.<sup>123</sup>

Olulise asjaoluna peaks igal konkreetsel juhul kaaluma, kas töötajalt oleks mõistlik nõuda töötamise jätkamist korralise ülesütlemise tähtaja lõpuni. Kui tegemist ei ole just töötaja toimetulekut ohtu seadva võlgnevusega, peaks üldjuhul eeldama, et töötaja kasutab töösuhte lõpetamiseks korralist ülesütlemist 30-päevase etteteatamistähtajaga.<sup>124</sup> Tähtajalise töölepingu puhul peab aga tihtipeale arvestama oluliselt pikema perioodiga. Sel juhul tuleb hinnata, kas töötasu maksmisega viivitamine võib pikema perioodi jooksul halvendada töötaja igapäevast elukorraldust ning mõjuda töötajale niivõrd koormavalt, et mõistlik oleks võimaldada tal töösuhtest väljuda.

### **2.1.2. Töökorraldusega seotud rikkumised**

Tööandja kohustused seoses töökorraldusega hõlmavad TLS § 28 lg 2 kohaselt eelkõige kohustust kindlustada töötaja kokkulepitud tööga ning anda selgeid ja õigeaegseid korraldusi (p 1), anda ettenähtud puhkust (p 3), tagada kokkulepitud töö- ja puhkeaeg ning tutvustada töötajale tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid (p 7).

Kohustust kindlustada töötaja kokkulepitud tööga võib vaadelda nii iseseisva kohustusena kui seotuna kohustusega maksta töö eest töötasu. Üldjuhul puudutavad kohtuvaidlused tööandjapoolset töötasu maksmise, mitte tööga kindlustamise kohustuse rikkumist. Kuid juhul

<sup>120</sup> R. Haljasmäe jt (viide 59), lk 41.

<sup>121</sup> R. Haljasmäe jt (viide 59), lk 40.

<sup>122</sup> TrtRnKo 2-11-52370, 08.04.2013; HMKo 2-11-63498, 12.04.2013.

<sup>123</sup> R. Haljasmäe jt (viide 59), lk 40.

<sup>124</sup> J. Griebeling. BGB § 626/Rn 113. - W. Däubler ua (viide 26).

kui töötasu on seotud töösoorituste hulgaga (nn tükitöö), on töötaja töötasu otseses sõltuvuses tööandja poolt talle võimaldatud töö hulgast. Selliste vaidluste puhul tõusetub lisaks töötasu maksmise kohustusele päevakorrale ka tööandja kohustus kindlustada töötaja tööga.

Saksa kohtupraktikas on asunud seisukohale, et sõltumata töötasu maksmisest, võib töö andmise kohustuse rikkumise korral olla näiteks loominguliste töötajate puhul riivatud õigust vabale eneseteostusele ning tekitatud kahju edasisele karjäärile.<sup>125</sup> Sõltuvalt asjaoludest võib näiteks näitleja tööga mittekindlustamisel olla põhjendatud ka kahju hüvitamise nõue.<sup>126</sup>

Ainuüksi töö mitteandmine võib olla aluseks ka töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Nii on Tallinna Ringkonnakohus leidnud, et töötaja töölepingujärgne huvi ei piirdu üksnes palga saamisega. Seetõttu on juhul, kui tööandja ei kindlusta töötajat töö ega tööks vajalike vahenditega, tegemist töölepingu tingimuste raske rikkumisega tööandja poolt, mis õigustab erakorralist ülesütlemist.<sup>127</sup> Ehkki selles lahendis lähtuti aastani 2009 kehtinud Eesti Vabariigi töölepingu seadusest, ei välista ka kehtiv töölepingu seadus töölepingu erakorralist ülesütlemist tööandja kohustuse rikkumise tõttu kui tööandja, jätkates töötasu maksmist, ei kindlusta töötajat tööga. Ülesütlemise alusena võib kohalduda nii TLS § 91 lg 2 kui § 91 lg 1. Tuvastades TLS § 28 lg 2 p-s 1 toodud tööandjapoolse tööga kindlustamise kohustuse rikkumist, tuleb hinnata tööandja käitumist kogumis. Kui tegemist on lühiajalise, tööandja poolt mõjutamatutest asjaoludest tuleneva töö mitteandmisega ning tööandja oma teisi kohustusi täidab korrektselt, ei ole autori arvates põhjendatud pidada taolist rikkumist oluliseks, vaatamata sellele, et tegemist on põhikohustusega.

Töötaja tuginemisel töökorraldusega seotud kohustuste rikkumisele peab rikkumise tuvastamisel eristama kokkulepitud töötingimusi tingimustest, mida tööandja ühepoolset muuta võib. Kui tööandjal on töökorralduse ühepoolse muutmise õigus, ei saa töökorraldust uutel tingimustel lugeda tööandjapoolseks kohustuse rikkumiseks. Vaid poolte kokkuleppel saab muuta TLS § 12 kohaselt töölepingus kokkulepitut. TLS § 5 lg 1 alusel peab tööleping sisaldama muuhulgas tööülesannete kirjeldust (p 3), tööaega (p 7) ja töö tegemise kohta (p 8) ehk tegemist on tingimustega, mis vajavad muutmiseks mõlema poole nõusolekut. Samal ajal

<sup>125</sup> BAG, 12.11.1985 - 3 AZR 576/83. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?vpath=bibdata\zeits\ap\bgb\cont\ap.bgb.611.buehnenengagements.vertrag.23.htm>, 27.03.2014.

<sup>126</sup> H. Weber, J.-A. Weber. Zur Dogmatik eines allgemeinen Beschäftigungsanspruchs im Arbeitsverhältnis. - Recht der Arbeit 2007/6, S 344.

<sup>127</sup> TlnRnKo 2-08-71980, 10.02.2010.

tuleb arvestada, et kokkulepped töölepingu muudatuste osas ei eelda kirjalikku vormi.<sup>128</sup> Samuti võib pooltevahelise töösuhte osaks lugeda ka kirjalikus lepingudokumendis sätestamata, kuid faktiliselt poolte vahel kehtinud ja toimunud kokkuleppeid ning töösuhte igapäevast korraldust.<sup>129</sup> Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles tööandjapoolse töökorraldusega seotud kohustuse rikkumise tõttu, tuleb kõigepealt selgitada välja, kas tööandja ühepoolne töökorralduse muudatus oli õiguspärane ning kui muudatus eeldas kokkulepet, siis tuvastada, kas pooled ei olnud vastavat kokkulepet siiski sõlminud.

Jooksvate tööga seotud korralduste andmisel peab tööandja silmas pidama, et need oleks seotud ettenähtud tööülesannetega ning nende andmisel oleks mõistlikult arvestatud töötaja õigusi ja huve (TLS § 17 lg 1 ja lg 2). Samuti peavad antavad korraldused olema töötaja jaoks selged ning arusaadavad. Viimane nõue on tihedalt seotud hea usu ja mõistlikkuse põhimõttega. Samuti peab nende töökorralduse reeglite muutmisel, mille ühepoolse muutmise õigus tööandjal on, tegutsema heas usus ja lähtuma mõistlikkusest. Lisaks on Tartu Maakohus leidnud, et ka poolte kokkuleppel ametijuhendi muutmisel peab tööandja käituma seaduspäraselt ja heas usus.<sup>130</sup> Nii peab tööandja suutma põhjendada töötaja ametijuhendisse täiendavate kvalifikatsiooninõuete lisamise vajadust ning olema tööülesannete muutmisel eelnevalt veendunud, et töötaja uute ülesannete täitmisega ka hakkama saab. Selles kaasuses pani tööandja pensioniealisele naisele kohustuse täita asenduskorras füüsilist pingutust nõudvat kaubavastuvõtja-transporttöölise ülesandeid ning lisan kvalifikatsiooninõudeid, mis töö spetsiifikat arvestades olid üleliigsed. Kohus leidis, et tegemist oli tööandja lojaalsuskohustuse rikkumisega, mis õigustas töötajapoolset erakorralist lepingu ülesütlemist. Kohus lähtus antud lahendis tööandja käitumisest kogumis ning jõudis järeldusele, et tööandja tegevuse eesmärk oli töötajast vabanemine, mis on vastuolus pooltevahelises suhtes nõutava hea usu ja mõistliku käitumise põhimõttega.

Tööaja korraldust võib tööandja ühepoolset TLS § 47 lg 4 alusel muuta vaid juhul kui muudatused tulenevad ettevõtte vajadusest ja on mõlemapoolseid huve arvestades mõistlikud. Tööaja korralduse muutmine tähendab eelkõige kas tööpäeva alguse ja lõpuaja või tööpäevasiseste vaheaegade muutmist.<sup>131</sup> Näiteks tööaja nihutamine paari tunni võrra hilisemaks võib muuta töösuhte jätkamise võimatuks töötajale, kes kindlal kellaajal peab

<sup>128</sup> RKTko 3-2-1-6-08, 19.03.2008, p 13.

<sup>129</sup> TrtRnKo 2-11-12372, 10.12.2012.

<sup>130</sup> TMKo 2-09-70862, 05.07.2010.

<sup>131</sup> E. Käärats jt (viide 40), lk 99.

jõudma lasteaeda lapsele järele. Seega tuleb igakordselt lähtuda töötajast - muudatust, mis mõne töötaja puhul on aksepteeritav, võib teise töötaja puhul pidada ebamõistlikuks. Kui muudatus ei ole töötaja seisukohalt mõistlik, ei saa tööandja tööaja korralduse muudatust läbi viia, vaid peab kindlustama töö vastavalt esialgselt kokkulepitule. Selle kohustuse rikkumisel on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda TLS § 91 lg 2 alusel ning tööandjal võib tekkida hüvitise maksmise kohustus.

Töötaja pikaajaline nõustumine teatava tööaja korraldusega tähendab aga kirjalikus töölepingus vormistatud kokkuleppe muutmist ning töötaja ei saa tugineda lepingurikkumisele kui ta on eelnevalt pikema perioodi vältel muudetud tööaja korraldusega nõustunud. Sellisele järeldusele jõudis Harju Maakohus ning seda kinnitas Tallinna Ringkonnakohus lahendis 2-12-27970.<sup>132</sup> Vastavas kaasuses soovis töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda seoses tööandja lepingurikkumisega, kuna tööaja korraldus ei vastanud töölepingus kokkulepitule. Poolte vahel oli aga vastav praktika kehtinud juba nelja aasta jooksul. Kohus leidis, et kui töötaja ei olnud nõus töölepingus kokkulepitust erineva tööaja korraldusega, oleks pidanud ta sellest tööandjat teavitama. Mõistlik aeg sel põhjusel töölepingu ülesütlemiseks oleks olnud üks kuu teadasaamisest alates.

Vaidlusi tekitavad ka töötajapoolsed töölepingu erakorralised ülesütlemised seoses töö tegemise asukoha muutmisega. Töö tegemise koht on TLS § 5 lg 1 p 8 kohaselt üks töölepingu kohustuslikke tingimusi. Vastavalt TLS §-le 20 eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega. Saksa õiguskirjanduses on leitud, et kui töökohta ei ole lepingus fikseeritud, võib töö tegemise koha kindlaksmääramisel võtta aluseks ka pooltevahelise praktika ning seda kinnitavad asjaolud.<sup>133</sup> Eesti kohtupraktikas ongi töö tegemise koha määramisel lähtutud tihtipeale pigem lepingupoolte vahel väljakujunenud praktikast ja töösuhte igapäevasest korraldusest kui töölepingus fikseeritud kokkuleppest.

Nii on Tartu Ringkonnakohus asunud seisukohale, et isegi kui töölepingus on autojuhi töö tegemise kohana lepitud kokku Eesti Vabariik, ei anna see tööandjale õigust igapäevase töötamise alguskohta muuta kui töötaja peab selleks oma igapäevaelus tegema olulisi ümberkorraldusi. Selles kaasuses oli tööandja sunnitud temast sõltumatute asjaolude tõttu muutma töökorraldust selliselt, et töötaja oleks pidanud tööpäevi alustama senisest töökohast

<sup>132</sup> TlnRnKo 2-12-27970, 28.03.2013.

<sup>133</sup> B. Boemke. BGB § 611/Rn 457.- W. Däubler ua (viide 26).



100 km eemal paiknevast asulast. Kohus leidis, et võimalus jätkata tööandjaga töösuhteid ilma, et töötajal tuleks selleks teha kaugeleulatuvaid muudatusi oma igapäevaelu korralduses, on töösuhetes töötaja jaoks samasuguse kaaluga nagu seda on huvi saada õigeaegselt ja oluliste viivitusteta kätte töötasu. Kui tööandjast tulenevatel asjaoludel ei ole võimalik töösuhet senisel kujul jätkata ning töötajal tuleks oma igapäevane elu suurel määral ümber korraldada, on alust lugeda tööandjat TLS § 91 lg 2 tähenduses oma kohustusi oluliselt rikkunuks.<sup>134</sup> Asjaolude kaalumisel võttis kohus siiski arvesse tööandja käitumist kogumis. Kuna töökorralduse muutumine ei olnud tööandjale süüliselt etteheidetav ning tööandja otsis kompromisse ja pakkus välja lahendusi, vähendas kohus tööandjalt väljamõistetava hüvitise summat tasuni, mida tööandja oleks pidanud maksma töötajale koondamise korral. Selline lähenemine on ka igati põhjendatud, sest tööandjal oli võimalus töö ümberkorraldamise tõttu töötaja koondada, kuid ta ei pidanud seda vajalikuks, eeldades, et töötaja eelistab koondamisele töötamist teistel tingimustel.

Lähtumist lepingupoolte vahel väljakujunenud praktikast töö tegemise koha määratlemisel tõendab ka Tartu Ringkonnakohtu otsus 2-09-41266.<sup>135</sup> Selles lahendis oli poolte vahel töölepingus kokkulepitud töö tegemise kohana üks maakond. Töötaja oli eelnevalt korra nõustunud töötama ka väljaspool maakonda, mistõttu jäi kohus seisukohale, et pooled pidid aru saama, et töö tegemise asukoht ei hõlmanud vaid maakonna piire. Tööandjal ei olnud vaidlusalusel juhul pakkuda mujal tööd kui objektile, mis jäi maakonna piiridest väljapoole. Kohus leidis, et tööandjale ei saanud sel juhul ette heita tööga kindlustamise kohustuse rikkumist, vaid töötaja oli põhjendamatult keeldunud tööle asumast. Autori arvates on selline seisukoht vaieldav. Otsusest ei nähtu, miks kohus leidis, et ühekordse maakonna piiridest väljaspool töötamise alusel võib järeldada, et pooled mõistavad töö tegemise kohta laiemalt. Samuti tuleb arvestada, et kui lepingus sätestatud võib tõlgendada mitmeti, tuleks lähtuda töötajale soodsamast tõlgendusest.

Samas tuleb arvestada, et töölepingu erakorraline ülesütlemine on äärmine abinõu, mida võib tarvitusele võtta vaid juhul kui teised, lepingut rikkunud poolt vähemkoormavad õiguskaitsevahendid, on end ammendanud. Kui tööandjapoolne lepingurikkumine on seotud tööaja korralduse või töö tegemise kohaga ehk rikutud on kohustust kindlustada töötaja kokkulepitud tööga, on töötajal võimalik esitada tööandjale ka kohustuse täitmise nõue VÕS §

<sup>134</sup> TrtRnKo 2-11-12372, 10.12.2012.

<sup>135</sup> TrtRnKo 2-09-41266, 18.04.2011.

108 lg 1 alusel. Seeläbi annaks töötaja tööandjale teada, et ta ei nõustu töötama kokkulepitust erinevatel tingimustel. Ja kui tööandjal ei ole õigust töötingimusi ühepoolset muuta, peab ta tagama töötajale töö vastavalt kokkulepitule. Autori arvates on mõistlik eeldada täitmisenõude esitamist enne erakorralist ülesütlemist juhul kui on selge, et tööandja jaoks ei ole kokkulepitud töö andmise kohustuse täitmine võimatu ega ebamõistlikult koormav või kulukas. Kui aga näiteks terve ettevõtte viiakse üle teise piirkonda ning töötaja ei pea sellise muudatusega nõustuma, on tal võimalik tööleping erakorraliselt üles öelda. Sel juhul ei ole põhjendatud eeldada töötajalt leebema abinõuna täitmisenõude esitamist.

Töökorraldusega seotud rikkumisi ei ole TLS § 91 lg-s 2 sätestatud näitlikus loetelus eraldi ülesütlemisalustena välja toodud. Autori arvates puudub selleks ka vajadus. Analüüsid kohtupraktikat, võib väita, et töötajad oskavad tugineda töökorraldusega seotud kohustuste rikkumisel lõike täpsusega ka ainult TLS § 91 lg-le 2.

## **2.2. Ülesütlemine tulenevalt rikkumistest seoses töötaja väärkuse austamisega**

### **2.2.1. Töötaja ebaväärikas kohtlemine**

Tööandja, nagu ka töötaja, peab täitma oma kohustusi teise lepingu poole suhtes lojaalselt (TLS § 28 lg 1). Lojaalsuskohustust aitavad sisustada VÕS § 6 lg-s 1 sätestatud hea usu põhimõtte ja VÕS § 76 lg-tes 1 ja 2 toodud mõistlikkuse põhimõtte, mille kohaselt kohustusi tuleb täita vastavalt lepingule ja seadustele, lähtudes heast usust ja mõistlikkuse põhimõttest ning võttes arvesse tavasid ja praktikat.<sup>136</sup> Heauskseks võib pidada õigussuhte subjekti, kes on aus ja peab oma sõna, on lojaalne teise õigussuhte subjekti suhtes ning püüab vältida ebamõistlikku ja õigustamatut käitumist.<sup>137</sup> Mõistliku käitumise alla kuulub ka kohustus austada teiste inimeste väärkust.

Ebaväärika käitumise puhul, mis TLS § 91 lg 2 p 1 kohaselt annab töötajale aluse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, on taas tegemist määratlemata õigusmõistega, mis on jäetud kohtupraktika sisustada. Isiku väärkuse austamise kohustus tuleneb eelkõige PS § 18 I lausest, kus on sätestatud väärkust alandava kohtlemise keeld. TLS § 28 lg-st 1 tulenevast lojaalsuskohustusest võib tuletada tööandja kohustuse täita kõiki temapoolseid kohustusi

<sup>136</sup> E. Käärats jt (viide 40), lk 46.

<sup>137</sup> P. Varul. § 76/4.2.3. - P. Varul jt (viide 19).

austades töötaja eneseväarikust. Eraldi aluse väarika kohtlemise kohustusele annab TLS § 28 lg 2 p 11 sätestatud kohustus austada töötaja privaatsust ja kontrollida töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi.

Aastal 2012 ratifitseeris Riigikogu parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta artikli 26,<sup>138</sup> millega Eesti Vabariik tunnistas end seotuks sättega, mis reguleerib õigust väarikale kohtlemisele töökohal. Ehkki art 26 lg 1 toob eraldi välja vajaduse tõsta teadlikkust ja informeeritust seoses seksuaalse ahistamisega, on art 26 üldine eesmärk kaitsta töötajate inimväarikust laiemalt.<sup>139</sup>

Tööandja kaitsekohustused hõlmavad ka kaitsekohustust kolmandate isikute tegevuse eest. Nii on tööandja kohustatud hoolitsema selle eest, et töötaja oleks töökeskkonnas kaitstud erinevate kolmandate isikute ahistamiste eest.<sup>140</sup> Samuti viitab kaitsekohustusele TLS § 91 lg 2 p 1, mille kohaselt loetakse tööandjapoolseks oluliseks lepingurikkumiseks ka töötaja ebaväarika kohtlemise lubamist kaastöötajate või kolmandate isikute poolt. Sisuliselt on art 26 eesmärgiks tõsta ahistamisjuhtumitega seotud teadlikkuse intensiivistamine tasemele, et iga negatiivne või solvav tegu töökohal ei jääks pelgalt eraasjaks. Teiselt poolt tuleb arvestada aga probleemidega, mis liigse “teadlikkusega” kaasneda võivad. Näiteks võib see tuua kaasa palju “pseudoprobleeme”, kui ahistamise mõistet liialt vabalt tõlgendatakse.<sup>141</sup>

TLS § 91 lg 2 p 1 alusel on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda tööandja ebaväarika kohtlemise või sellega ähvardamise korral, samuti juhul kui tööandja on seda lubanud teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel. Grammatiliselt tõlgendades võib järeldada, et ebaväarikas kohtlemine (§ 91 lg 2 p 1) kui oluline lepingurikkumine (lg 2 I lause) on mõjuvaks põhjuseks (lg 1), mis alati õigustab töölepingu erakorralist ülesütlemist. Eeltoodut kinnitab ka võrdlus § 91 lg 2 p-ga 2, mille kohaselt töötasu maksmisega viivitamisel on tähtis, et viivitamine oleks ka oluline. Ainult sel juhul kvalifitseerub viivitamine tööandjapoolseks kohustuse oluliseks rikkumiseks. Ebaväarika kohtlemise puhul olulisuse nõuet sätestatud ei ole. Tõenäoliselt on tegemist lihtsalt puuduliku sõnastusega, sest

<sup>138</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seaduse muutmise seadus. - RT II, 29.05.2012, 1.

<sup>139</sup> Seletuskiri parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/?op=ems&page=elnou&id=e086c2bc-9b03-46b2-a57c-7a9ed22b3b62&>, 26.04.2014.

<sup>140</sup> Soolise võrdõiguslikkuse seadus (edaspidi SoVS). - RT I 2004, 27, 181 ... RT I, 26.04.2013, 9, § 11 lg 1 p 4.

<sup>141</sup> P. Selg. Euroopa sotsiaalharta ja sotsiaalpoliitika: filosoofilisi aspekte. - 21. sajandi sotsiaalpoliitika: uued riskid, uued valikud. Tallinn: 2005/2.

igasugune ebaväärikas käitumine ei saa mõistlikult võttes olla aluseks töösuhte kohesele lõpetamisele. Pealegi tuleb arvestada, et inimesed tajuvad vääritud kohtlemist erinevalt - asjaolu, mis mõnda ei häiri, võib teisele tunduda talumatu.

Autori arvates ei saa antud sätte kohaldamisel lähtuda vaid grammatilisest lähtepunktist. Pigem tuleks ebaväärikat kohtlemist käsitleda Saksa õigusteooriat abiks võttes kui mõjuvat põhjust iseenesest. Ehk ebaväärikas kohtlemine on mõjuva põhjuse positiivseks mõõtmeks, mida tuleb alati näha kui ühte võimalikku mõjuvat põhjust erakorraliseks ülesütlemiseks. Ülesütlemise õigustatuse tuvastamisel tuleb aga lisaks hinnata konkreetseid asjaolusid ja kaaluda poolte huve. Samas tuleb mõnda, et TLS § 91 lg 2 p 2 vajaks ebaväärika kohtlemise osas konkreetsemat sõnastust. Töölepingu pooltele peaks ülesütlemise regulatsioon tagama selguse, et mitte igasugune ebaväärikas kohtlemine ei saa olla aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele.

Huvide ja asjaolude hindamisel tuleb arvestada, et ebaväärika kohtlemise puhul on tegemist mitte tööandja põhikohustuse, vaid kaasneva kohustuse rikkumisega. Seetõttu võib eeldada, et võrreldes põhikohustuse rikkumisega, peab erakorralise ülesütlemise õigustamiseks olema tunduvalt kaalukam põhjus või esinema raskendavad asjaolud.<sup>142</sup> Ebaväärika kohtlemise hindamisel kuuluvad kaalumisele ka erinevad töölepingute poolte põhiõigused. Nii näiteks peab arvestama, et verbaalse ebaväärika kohtlemise korral võib teiselt poolt kaalukausile tulla PS §-s 45 sätestatud tööandja õigus sõna- ehk väljendusvabadusele.

Lisaks tuleb arvestada, et TLS § 91 lg 2 p 1 eelduste täitmine on osaliselt seotud töötaja subjektiivse tunnetusega ebaväärikast kohtlemisest. Töötajal, tundes end ähvardatuna või ebaväärikalt kohelduna, on õigus tööleping erakorraliselt üles öelda.<sup>143</sup> Nii on ka Tartu Maakohus lahendis 2-10-27206 leidnud, et kui töötaja peab kõrgendatud hääletooniga rääkimist ebaväärikaks käitumiseks, siis on tal see õigus.<sup>144</sup> Seevastu vaidluses, kus töötaja leidis, et tööandjaks oleva korteriühistu juhatuse liige on alustanud psühholoogilist terrorit töötaja vastu, asus kohus seisukohale, et iseenesest õige informatsiooni avaldamist korteriühistu üldkoosolekul, ehkki see võib heita halba varju töötajale, ei saa pidada töötaja väärikut riivavaks käitumiseks.<sup>145</sup>

<sup>142</sup> R. Linck. XV Buch, 5. Abschn., § 127/Rn 44. - G. Schaub ua (viide 64).

<sup>143</sup> TMKo 2-10-51918, 27.04.2011.

<sup>144</sup> TMKo 2-10-27206, 03.12.2010.

<sup>145</sup> HMKo 2-10-28299, 08.03.2011.

Autori arvates võib tööandjapoolse ebaväärika käitumise tuvastamisel lähtuda küll töötaja subjektiivsest tunnetusest, kuid sel põhjusel erakorralise ülesütleamise õigustatuse hindamisel tuleb siiski juhinduda mõistlikkuse põhimõttest. See tähendab, et tuleb hinnata, kas sarnases olukorras olevad isikud tavaliselt peaksid sellist käitumist ebaväärikaks. Nii on Tartu Maakohus leidnud, et hindamisel võib tugineda näiteks tunnistajate tunnetusele.<sup>146</sup> Teiseks tuleb arvestada, et tegemist peab olema olulise kohustuse rikkumisega. Seega peab käitumises esinema mingi tunnus, mis muudab lihtsalt ebaväärika käitumise oluliseks lepingurikkumiseks. Eelkõige võivad autori arvates kõne alla tulla ebaväärika käitumise korduvus, töötaja eneseväärikust eriti alandav ebaväärikas kohtlemine teiste isikute juuresolekul või tööandjapoolne ebaväärikas käitumine koos ähvardamisega.

Mõistliku aja hindamisel seoses ebaväärika kohtlemisega on Harju Maakohus asunud seisukohale, et väidetav konflikt kolleegiga ei saa olla põhjuseks 6 kuud hiljem lepingu erakorralisele ülesütlemisele. Erakorralisus eeldab ajaliselt suhteliselt lühikest perioodi, mis on arvestatav päevades, mitte kuudes.<sup>147</sup> Sama lahend näitab ka ilmekalt tendentsi, et töötajad kipuvad ebaväärikat kohtlemist tooma erakorralise ülesütleamise põhjuseks, suutmata põhjendada, mille alusel nad tööandja käitumist ebaväärikaks peavad. Selles kaasuses esitas töötaja põhjendused, milles seisnes tööandja rikkumine, alles pärast riigi õigusabi määramist. Kohus leidis, et kui töötaja esitab avalduse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, siis ta ei pea teadma täpset seaduslikku alust, kuid ta peab oskama nimetada põhjuse, miks ta soovib töölepingut lõpetada.

Tööandjapoolseid lepingurikkumisi seoses ebaväärika käitumisega ei tuvastanud Tartu Maakohus ka otsustes 2-12-32405<sup>148</sup> ja 2-10-30819.<sup>149</sup> Vaatamata sellele ei tunnistanud töötajapoolset ülesütlemist tühiseks, sest kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei olnud mõistlik nõuda lepingu jätkumist ehk tööleping lõpetati TLS § 91 lg 1 alusel. Neis lahendais asus kohus seisukohale, et töötajapoolse erakorralise ülesütleamise alus ei pea tulenema konkreetselt tööandjast või töötajast, vaid piisab kui on mõjuv põhjus, mis teeb edasise töösuhte jätkumise võimatuks. Need lahendid kinnitavad ka käesoleva töö punktis 1.1.1. järeldatut, et töölepingu seaduses ei ole seatud töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütleamise mõjuvale põhjusele negatiivset mõõdet ehk kõne alla võib tulla iga põhjus ning

<sup>146</sup> TMKo 2-10-51918, 27.04.2011.

<sup>147</sup> HMKo 2-10-17177, 06.06.2011.

<sup>148</sup> TMKo 2-12-32405, 03.12.2012.

<sup>149</sup> TMKo 2-10-30819, 20.02.2012.

see ei pea tulenema vaid töötajast või tööandjast.

Eelnimetatud kaasustes soovisid esimesel juhul mõlemad pooled lepingu lõpetada, sest ka tööandja oli töötajaga samal päeval esitanud endapoolse erakorralise ülesütlemissavalduse. Arvestades kahepoolset ülesütlemist ning kaaludes asjaolu, et mõlemad pooled teineteist süüdistasid ja konflikt oli töötajal ka kolleegidega, leidis kohus, et ei ole mõistlik nõuda lepingu jätkamist ega kummaltki poolelt hüvitise välja nõudmist. Teisel juhul leidis kohus, et kumbki töölepingu pool ei suutnud jääda objektiivseks, oma seisundit ja pädevuse piire arvestavaks ning vastaspoole arvamus ja käitumisi aktsepteerivaks. Kuna sellist töösuhet võib pidada koormavaks mõlemale poolele, siis asus kohus seisukohale, et mida rutem see lõpetatakse, seda parem. Seega lõpetas kohus töölepingu ülesütlemissavalduses toodud kuupäevast, kuid kuna töötaja poolt väidetud tööandja lojaalsuskohustuse olulist rikkumist ei tuvastatud, puudus töötajal õigus hüvitisele TLS § 100 lg 4 alusel.

Ebaväärika kohtlemise mõiste on väga laiaulatuslik ning seetõttu võetakse arvesse tööandja käitumist kogumis. Kui kohustuste rikkumised eraldivõetuna ei anna alust töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, siis tervikpilt võib rääkida töösuhete edasise kestmise kahjuks. Nii on Tartu Maakohus kui ka Tartu Ringkonnakohus jäänud otsuses 2-12-48387 seisukohale, et tööandja on lapsehoolduspuhkust katkestada soovivat töötajat kohelnud ebaväärikalt, kutsudes töötaja tööle töökohta, kus tööandja esindaja kohal ei viibi ning töötajale ei antud ka informatsiooni tema edasise töötamise kohta tööandja juures. Lisaks üritas nimetatud kaasuses tööandja lõpetada pooltevahelise töölepingu poolte kokkuleppel, vältimaks koondamishüvitise maksmist. Kohus leidis, et tööandja rikkus oma lepingulisi kohustusi oluliselt ning tema käitumine andis töötajale mõistliku põhjuse eeldada, et tööandjal puudus soov jätkata töölepingut ja seega on tegemist mõjuva põhjusega TLS § 91 lg 1 tähenduses.<sup>150</sup>

Kuigi TLS § 91 lg 2 p 1 sõnastus ei taga pooltele selgust, et mitte igasugune ebaväärikas kohtlemine ei õigusta erakorralist ülesütlemist, on autori arvates kohtupraktika aidanud palju kaasa ebaväärika kohtlemise kui ühe töölepingu ülesütlemissaluse sisustamisel. Ülesütlemissaluse õigustatuse hindamisel võetakse arvesse tööandja käitumist kogumis ning ebaväärikuse hindamisel lähtutakse mõistlikkuse põhimõttest ehk hinnatakse, kas sarnases olukorras olevad isikud tavaliselt peaksid sellist käitumist ebaväärikaks.

---

<sup>150</sup> TrtRnKo 2-12-48387, 27.09.2013.

## 2.2.2. Töötaja diskrimineerimine

Ebaväärikas kohtlemine on Euroopa Sotsiaalharta art 26 kohaselt igasugune ahistamine, aga ka selgelt negatiivsed või solvavad töötaja vastu suunatud tegevused töökohal. Artikli ulatust ei ole ammendavalt määratletud, kuid see hõlmab muu hulgas eraelu puutumatus, õigust privaatsusele ja isikuandmete kaitset.<sup>151</sup> Ebaväärika kohtlemise alla kuulub ka diskrimineerimine, mille üheks alaliigiks on töökiusamine ehk nn *mobbing*. Vanas Euroopas on töövaidlusi neil teemadel peetud juba pikka aega ning nüüd on Eestiski märgata diskrimineerimisvaidluste arvukuse tõusu,<sup>152</sup> mistõttu on põhjendatud nende teemade eraldi käsitlemine.

Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et ei esine diskrimineerimist<sup>153</sup> rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.<sup>154</sup> SoVS § 5 alusel on keelatud sooline diskrimineerimine. Lisaks võib tuletada VõrdKS § 2 lg-st 3 ja SoVS § 11 lg 1 p-st 4 koostoimes TLS §-ga 3 tööandja kohustuse tagada töötaja kaitse diskrimineerimise eest mitte vaid eeltoodud, aga ükskõik millise tunnuse, eelkõige aga perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.

Võrdse kohtlemise põhimõtte eeldab, et võrdses olukorras olevaid isikuid koheldakse võrdselt ning ebavõrdses olukorras olevaid ebavõrdselt. Seega iga ebavõrdne kohtlemine ei pruugi olla ebaseaduslik. Ebavõrdne kohtlemine muutub diskrimineerivaks juhul kui puuduvad objektiivsed ja mõistlikud ning õiguslikult eesmärgipärased põhjused ebavõrdseks kohtlemiseks.<sup>155</sup>

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine on üheks tööõiguse aluspõhimõtteks.<sup>156</sup> Seetõttu kuulub põhimõtte kohaldamisele nii töötasustamisel kui kõikide teiste otsuste ja tegevuste

<sup>151</sup> Seletuskiri parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde (viide 140).

<sup>152</sup> K. Karner. Töövaidluste arv on languses. - Personali praktik 2012/13.

<sup>153</sup> Diskrimineerimine tähendab eristavat suhtumist inimesesse rassilise, majandusliku, soolise jne kuuluvuse alusel; õiguste vähendamist; alavääristamist. - E. Vääri jt. Võrdõnade leksikon. Tallinn: Valgus, 2000, lk 200.

<sup>154</sup> Võrdse kohtlemise seadus (edaspidi VõrdKS) RT I 2008, 56, 315 ...RT I, 06.07.2012, 22, § 1 lg 1 ja § 3 lg 1.

<sup>155</sup> M. Albrandt, M. Meior, Ü.-M. Papp. Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat. Tallinn: TTÜ õiguse instituut 2012. Arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/vordne-kohtlemine/Vordse-kohtlemise-seaduse-kasiraamat.Teine-trukk.pdf>, 14.04.2014, lk 12.

<sup>156</sup> B. Boemke. BGB § 611/Rn 379.- W. Däubler ua (viide 26).

puhul, mis üksikuid töötajaid või töötajate gruppe puudutavad. Erandid on lubatud vaid eeliste andmisel töötajate esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, raseduse, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu (VõrdKS § 9 lg 3).

Ehkki diskrimineerimist seostatakse üldjuhul tööandja enda tegevusega, on vastavalt VõrdKS § 12 p-le 3 tööandjal täiendav kohustus rakendada vajalikke meetmeid kaitsmaks oma töötajaid diskrimineerimise eest. See tähendab, et töökaaslaste diskrimineeriva käitumise korral, milleks on näiteks ahistamine,<sup>157</sup> on tööandjal kohustus VõrdKS § 12 p 3 ja TLS §-s 3 kohaselt astuda samme olukorra lahendamiseks.

Diskrimineerimise alaväärstava toime tõttu on tegemist ka ebaväärika kohtlemisega, mis TLS § 91 lg 2 p 1 kohaselt on üheks töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks. Diskrimineerimise põhjendamisel tuleb arvestada aga täiendava töendamiskohustusega, mille täitmata jätmisel ebavõrdne kohtlemine ülesütlemise alusena ei kohaldu. Vastavalt VõrdKS § 8 lg-le 2 peab vaidluse korral isik, kes soovib ebavõrdse kohtlemise tuvastamist, esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et diskrimineerimine on toimunud. Seejärel on võimalik isikul, kelle vastu avaldus on esitatud, tõendada, et ebavõrdset kohtlemist ei ole toimunud või on see õigustatud mõnel seaduses sätestatud alusel.

Töötaja tuginemisel töölepingu ülesütlemisel diskrimineerimisele, ei piisa kui ta toob välja vaid asjaolud, millega põhistab ebavõrdsust. Oluline on välja tuua vähemalt üks seaduses sätestatud tunnustest, millest lähtuvalt diskrimineerimine ei või toimuda.<sup>158</sup> Seega peaks üldjuhul diskrimineeritu suutma põhjendada, et teda koheldi ebavõrdselt tulenevalt rassist, vanusest, puudest või muust VõrdKS § 1 lg-s 1 toodud tunnusest. Töösuhtes ei tohi täiendavalt leida ebavõrdne kohtlemine aset perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi või muu VõrdKS § 2 lg-s 3 toodud alusel. Kuid tuleb tähele panna, et § 2 lg-s 3 esitatud nimekiri on lahtine ning välja toodud tunnused on vaid näitlik loetelu. Seega ei ole tegelikult töösuhtes välistatud osundamine ka muudele tunnustele, mille alusel töötajat on tema arvates ebavõrdselt koheldud.

Üldjuhul ainult diskrimineerimisele töölepingu erakorralisel ülesütlemisel ei tugineta, pigem

---

<sup>157</sup> VõrdKS § 3 lg 3.

<sup>158</sup> RKTko 3-2-1-37-05, 18.04.2005, p 11.



on see üks alustest, millega sellist äärmuslikku sammu põhjendatakse. Kui kohus võrdse kohtlemise nõuete rikkumist ei tuvasta, kuid esinevad muud tööandjapoolsed kohustuste rikkumised, on võimalik tunnistada ülesütlemine siiski õiguspäraseks teistel alustel.

Nii on leidnud Harju Maakohus otsuses 2-09-70862, et ehkki tööandja tegevuses ei olnud võimalik tuvastada ebavõrdset kohtlemist, oli töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt välja toodud asjaoludel kogumis põhjendatud. Tööandja oli töötaja suhtes lühikese aja jooksul muutnud oluliselt töölepingu tingimusi ja ametijuhendit olukorras, kus puudusid objektiivsed tõendid töötaja töö sisu ja tegelike kohustuste muutmise või muutmise vajaduse kohta. Samuti oli tööandja töötajat samal perioodil hoiatanud ebaselgel alusel. Kohus leidis, et tööandja oli rikkunud nii TLS § 28 lg 2 p-s 1 sätestatud tööandja kohustust anda selgeid ja õigeaegseid korraldusi kui ka § 28 lg-s 1 toodud lojaalsuskohustust, mis kogumis andsid aluse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.<sup>159</sup>

Diskrimineerimine on tuvastamist leidnud lahendis, kus töötaja väitis, et teda on ebavõrdselt koheldud seoses perekondlike kohustuste täitmisega. Vaidluses tõendamist leidnud asjaolude kohaselt muutis tööandja ühepoolset töölepingus kokkulepitud auto kasutamise tingimusi ehk piiras auto kasutamist töötajale isiklikuks otstarbeks oluliselt, samas kui ta teistele samade ametikohtade töötajatele sarnast korda ei rakendanud. Kuna tööandja ise viitas asjaolule, et töötaja oli aasta jooksul pikalt töövõimetuslehel ja täitis perekondlike kohustusi laste hooldamisel, mistõttu oli vaja auto kasutamist piirata, leidis kohus, et tööandja kohtles töötajat perekondlike kohustuste täitmisest tulenevalt ebavõrdselt teiste töötajatega, sest teised töövõimetuslehtedel ei viibinud.<sup>160</sup> Siiski ei olnud diskrimineerimine eraldivõetuna põhjuseks, mis õigustas töölepingu erakorralist ülesütlemist. Kuna tööandja oli vähendanud ka töötaja palka ilma vastavasisulise kokkuleppeta, leidis kohus, et neid tööandjapoolseid kohustuste rikkumisi kogumis hinnates ei olnud mõistlik töötajalt nõuda, et ta oleks jätkanud töösuhet ja oodanud ära TLS § 98 lg 1 sätestatud lepingu korralise ülesütlemise etteteatamise tähtaja.

Märkimisväärne eeltoodud lahendi puhul on kohtu seisukoht, et diskrimineerimise hindamisel tuleb võrreldava tingimusena arvesse võtta vaid hüve saamise ja seda piiravad tingimused ning võrdluse alt jäävad välja muud võimalikud hüved, mida erinevalt teistest antud töötajale pakuti. Ehk kui erinevalt teistest tõsteti auto piiramisega samaaegselt töötaja töötasu, siis

<sup>159</sup> TMKo 2-09-70862, 05.07.2010.

<sup>160</sup> HMKo 2-11-2525, 14.12.2012.

selline tõstmine ei välista võrdse kohtlemise nõuete rikkumist seoses auto kasutamise piiramisega. Ka Euroopa Kohus on selles küsimuses leidnud, et kui hinnata ja võrrelda tuleks kõiki erinevaid tasuliike, mida tööandja konkreetses olukorras pakub, muudaks see kohtuliku arutelu väga keerukaks. Tõhusat õiguskaitset pakkuv tõeline läbipaistvus on tagatud üksnes juhul, kui võrdse tasustamise põhimõtet kohaldatakse iga töötasu osa puhul eraldi.<sup>161</sup> Autori arvates seab selline lähenemine aga ohtu tööandjate positsiooni ning piirab oluliselt nende võimalusi paindlike töötasustamise meetmete rakendamisel. Pigem tuleks diskrimineerimise hindamisel võtta arvesse tasustamist kogumis ning seejärel võrrelda, kas sarnase tööpanusega töötajaid on koheldud võrdselt.

Üks otsese diskrimineerimise liike on ahistamine, mis tähendab isikule soovimatut käitumist, mille eesmärk või tegelik toime on isiku vääriskuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine (VõrdKS § 3 lg 3). Taolise käitumise eraldi liigitamine tuleneb vajadusest tõsta vastavat diskrimineeriva kohtlemise eriti kahjulikku vormi konkreetselt esile. Ahistamise puhul ei ole diskrimineerimise tõendamiseks vaja võrdlussubjekti.<sup>162</sup>

Saksa õiguses on töötajal ahistamise, sh seksuaalse ahistamise korral üldise võrdse kohtlemise seaduse (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz<sup>163</sup> (edaspidi AGG)) § 14 kohaselt õigus keelduda töö tegemisest juhul, kui tööandja ei ole võtnud vastu mingeid meetmeid või on rakendanud ebapiisavaid meetmeid kõrvaldamaks ahistamist töökohal. Seejuures säilib töötajal õigus nõuda keskmist töötasu aja eest, mil ta tööandja kaitsekohustuse rikkumise tõttu ei täida oma tööülesandeid.<sup>164</sup> Selline õigus on töötajal lisaks muudele õiguskaitsevahenditele, nagu kaebe- ja kahju hüvitamise õigus (AGG § 13 ja § 15). Eelnimetatud nn leebemate vahendite kasutamine ei välista BGB §-st 626 tulenevat töötaja õigust töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Asjaolude kaalumisel võetakse aga kindlasti arvesse, kas töötaja on kasutanud enne ülesütlemisavalduse esitamist muid võimalikke vahendeid olukorra lahendamiseks.

---

<sup>161</sup> EK 17.05.1990, C-262/88, *Douglas Harvey Barber Guardian vs. Royal Exchange Assurance Group*, eelotsusetaotlus.

<sup>162</sup> Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2011. Arvutivõrgus: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_ET.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ET.pdf), 02.03.2014, lk 32.

<sup>163</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. 14.08.2006. Erreichbar: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>, 01.03.2014.

<sup>164</sup> P. Berg. AGG § 14/Rn 1. - W. Däubler ua (viide 26).

Eesti õiguses ei ole ei töölepingu ega võrdse kohtlemise seaduse alusel töötajal õigust keelduda töö tegemisest, nii et juhul kui tööandja ei võta diskrimineerimisest või ahistamisest teada saamise korral tarvitusele meetmeid olukorra normaliseerimiseks, jääb töötajale tihtipeale ainukeseks võimaluseks tööleping üles öelda. Asjaolude hindamise küsimus on, kas töötajalt võiks nõuda töötamist etteteatamistähtaja lõpuni või on õigustatud erakorraline ülesütlemine.

Siinkohal tekib küsimus, kas Eestis võiks olla töötajal õigus keelduda töö tegemisest viidates VÕS §-le 111, mis reguleerib kohustuse täitmisest keeldumist vastastikuse lepingu puhul? VÕS § 111 lg 1 sätestab, et õigus kohustuse täitmisest keelduda tekib vaid juhul kui tegemist on mitte ainult vastastikuse lepinguga, aga ka kohustused, mida üks pool ei ole täitnud ning teine pool keeldub täitmast, peavad olema vastastikkused. See tähendab, et tegemist peab olema “kohustusega kohustuse vastu”<sup>165</sup> ning kõrval- ja kaitsekohustuste vastastikkuse puudumise tõttu ei peaks § 111 üldjuhul kohalduma.<sup>166</sup> Ei kohaldu ka VÕS § 110, sest lg 2 p 4 kohaselt peab olema nõudele, mille täitmata jätmise tõttu võlausaldaja enda kohustuse täitmisest soovib keelduda, olema võimalik pöörata sissenõuet. Kaitsekohustusele sissenõude pööramine on välistatud koostoimes täitemenetluse seadustiku<sup>167</sup> § 112 lg 1 ja lg 3 ning VÕS § 166 lg-ga 1, sest tööandja kaitsekohustust ei saa ilma selle sisu muutmata täita kellelegi teisele kui töötajale. Seega erinormi puudumise tõttu töötajal diskrimineerimise korral õigust enda kohustuse täitmisest keeldumiseks ei ole, va juhul kui ta teeb seda koos töölepingu erakorralise ülesütlemisega.

TLS § 91 lg 2 p 1 annab aluse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks ebaväärika kohtlemise korral, § 91 lg 2 p 3 kohaselt on ülesütlemine õigustatud kui esineb oht töötaja tervisele. Tihtipeale on aga keeruline tõmmata piiri ebaväärika kohtlemise ning töötaja tervist ohtu seadva töövägivalda vahele. Töökiusamine ehk *mobbing* on üks selliseid ebaväärikaid kohtlemisi, mis süvenedes võib hakata ohustama tervet töökeskkonda ning ka töötaja tervist.

*Mobbingut* defineeritakse kui töötaja süstemaatilist kiusamist, ahistamist või diskrimineerimist kolleegide või juhi poolt. Selle tuvastamise üks kriteeriume on tegevuse süstemaatilisus.<sup>168</sup> Kusjuures *mobbinguks* nimetatavate asjaolude õiguslik eripära seisnebki

<sup>165</sup> P.Varul. § 82/4.7. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>166</sup> V. Kõve. § 111/6.1.2. - P. Varul jt (viide 19).

<sup>167</sup> Täitemenetluse seadustik. - RT I 2005, 27, 198 ... RT I, 31.01.2014, 7.

<sup>168</sup> T. Pauken, R.B. Juli. Mobbing – so wird es (nicht) gemacht! - Arbeitsrecht Aktuell 2013/14.

selles, et mitte üksikud tegevused, vaid üksikjuhtumite kogum kui protsess võib isiku põhiõigusi või tervist rikkuvaks osutada, isegi kui iga juhtumit eraldi õiguslikult “neutraalseks” võib nimetada.<sup>169</sup>

Töökiusamise tuvastamisel tuleb selgitada välja, kas töötaja poolt esile toodud asjaoludel on võimalik kindlaks teha tööandja mõne kohustuse rikkumine.<sup>170</sup> Eelkõige tulevad kõne alla tööandja lojaalsus - ja kaitsekohustuste rikkumised. Kuna praktikas tuleb ette juhtumeid, kus töökiusamist kasutatakse ära töötajast vabanemiseks ja seda nii juhtkonna kui kaastöötajate poolt, on oluline, et töötajad teaksid oma õigusi ning oskaksid tööandjalt nõuda lepingurikkumise lõpetamist. Kui tööandja on ise kiusamise põhjustaja või ei ole töötaja märkustele vaenulikust õhkkonnast reageerinud, võib see viia töötajapoolse ülesütlemisavalduse esitamiseni. Ülesütlemine võib aga sel juhul olla erakorraline, millega võivad kaasnedä nõuded nii töölepingu seaduse kui võrdse kohtlemise seaduse, aga ka soolise võrdõiguslikkuse seaduse alusel. Ühendriikide ja Euroopa praktikast on teada suur hulk juhtumeid, kus töötajad on tööandjaid diskrimineerimise ja ebavõrdse kohtlemise tõttu kohtusse kaevanud ja seeläbi ka märkimisväärseid hüvitisi saanud.<sup>171</sup> Autor ei leidnud Eesti kohtupraktikast kaasusi, mis puudutaksid töölepingu erakorralist ülesütlemist töökiusamise tõttu. Seoses töötajate teadlikkuse tõusuga pole aga välistatud, et ka Eestis vastavateemalisi vaidlusi tekib.

Kehtiva töölepingu ülesütlemise regulatsiooni alusel võib praktikas osutada probleemseks töökiusamise kui ühe võimaliku ülesütlemisalusena rakendamine. Töökiusamine, jäädes ebaväärika kohtlemise ja töötaja tervist ohtu seadva töövägivalla vahele, võib õigustada erakorralist ülesütlemist nii TLS § 91 lg 2 p 1 kui p 3 alusel. Töökorraldusega seotud kohustuste rikkumisel on töötaja jaoks arusaadav, et rikkumine ei liigitu ühegi § 91 lg 2 p-des 1-3 näidisloetelus toodud rikkumise alla ning seetõttu kohaldub vaid lõike täpsusega § 91 lg 2. Seevastu töökiusamise puhul võib töötaja seista probleemi ees, omamata selgust, kas ülesütlemisalusena kasutada § 91 lg 2 p 1 või p 3. Tööandjapoolsel erakorralisel ülesütlemisel lähtuvad nii töövaidluskomisjonid kui kohtud ülesütlemisavalduse sisust ja põhjendustest, mitte sellest, milline TLS § 88 lg 1 punkt on avalduses märgitud.<sup>172</sup> Seetõttu peaks vaidluse

<sup>169</sup> BAG, 16.05.2007 - 8 AZR 709/06. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=300&z=NZA&b=2007&s=1154>, 16.04.2014.

<sup>170</sup> BAG 25.10.2007 - 8 AZR 593/06. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&bcid=Y-300-Z-BeckRS-B-2008-N-50353>, 24.02.2014.

<sup>171</sup> U. Volens, I. Ergma. Kas töötaja ikka tegelikult soovis lahkuda? - Äripäev: Juhtimine 2011/2.

<sup>172</sup> R. Haljasmäe jt (viide 59), lk 22.

korral ka töötajapoolsel ülesütlemlisel olema määravaks rikkumise kirjeldus ning ülesütlemlise põhjendatus § 91 lg 2 alusel. Taoliste piiripealsete rikkumiste puhul võib aga näidisloetelu osutada takistavaks regulatsiooni mõistmlisel, mistõttu autori arvates peaks seadusandja kaaluma loobumist § 91 lg-s 2 toodud loetelust.

### **2.3. Ülesütlemline tulenevalt rikkumistest seoses töötaja elu ja tervise kaitseks vajalike töötingimuste tagamisega**

#### **2.3.1. Tööohutuse nõuete rikkumised**

Töötervishoid ja tööohutus moodustavad tänapäeval Euroopa Liidu tööhõivet ja sotsiaalküsimusi käsitleva poliitika ühe kõige olulisema ja enim arenenud aspekti. Viimastel aastakümnetel on vastu võetud ja rakendatud ühenduses suur hulk õigusakte, mille eesmärk on töötingimuste parandamine liikmesriikides ning tööõnnetuste ja kutsehaiguste hulga vähendamine.<sup>173</sup> Euroopa Liidu tööohutuse ja töötervishoiu üheks alusdokumendiks on Nõukogu raamdirektiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta.<sup>174</sup> Selle direktiivi alusel on Eestis vastu võetud tööohutuse ja töötervishoiu seadus<sup>175</sup> (edaspidi TTOS), mille alusel on omakorda kehtestatud mitmeid määrusi. Viimastega reguleeritakse töökaitse nõudeid erinevatel tööaladel.

Direktiivi 89/391/EMÜ alusel on kehtestatud ühtsed miinimumnõuded, mis kohustavad tööandjat looma ohutud ja tervislikud töötingimused tema poolt juhitas töökohas, viima läbi riskide hindamist töötajate tervisele ja ohutusele, teavitama töötajaid töökohas esinevatest riskidest ning koolitama töötajaid ja nende esindajaid töötervishoiu ja tööohutuse alal.<sup>176</sup> Liikmesriikidel on õigus võtta vastu karmimaid meetmeid ning panna tööandjatele täiendavaid kohustusi ohutute ja tervislike töötingimuste tagamisel, kuid direktiivis kehtestatud nõuetest leebemate vahendite rakendamine ei ole lubatud.<sup>177</sup>

<sup>173</sup> Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Töö kvaliteedi ja tootlikkuse parandamine: ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse strateegia aastateks 2007–2012. Brüssel: 2007. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ET:PDF,08.03.2014>, lk 1.

<sup>174</sup> Nõukogu 12. juuni 1989. a direktiiv 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta tööal. - ELT L 183, 29.06.1989, lk 1 - 8.

<sup>175</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. - RT I 1999, 60, 616. ... RT I, 06.07.2012, 60.

<sup>176</sup> Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse eelnõu tervikteksti kohta. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?op=emsplain2&content\\_type=text/html&page=mgetdoc&itemid=991030006,05.03.2014](http://www.riigikogu.ee/?op=emsplain2&content_type=text/html&page=mgetdoc&itemid=991030006,05.03.2014).

<sup>177</sup> EKo 07.02.2002, C-5/00 *Euroopa Ühenduste Komisjon vs Saksamaa Liitvabariik*.

TTOS § 13 lg 1 sätestab tööandja kohustused seoses tööohutuseks ja töötervishoiuks vajalike tingimuste tagamisega, lisaks on kehtestatud täiendavad kohustused erikategooria töötajatele - rasedatele ja rinnaga toitvatele naistele (§ 10) ning alaealistele ja puudega töötajatele (§ 10<sup>1</sup>). Töötaja õigused seoses töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavate töötingimuste tagamisega tulenevad TTOS § 14 lg-st 5.

Ehkki TTOS kohaldub § 1 lg 3 kohaselt teatud juhtudel ka isikutele, kes ei ole töötajad, võib eeldada, et seadus leiab rakendamist siiski eelkõige töösuhtes olevatele isikutele. TLS § 28 lg 2 p-dest 6 ja 7 tulenevad tööandja üldised kohustused seoses tööohutuse ja töötervishoiuga, mille abil integreeritakse erinevatest õigusaktidest tulenevad tööandja kohustused töötingimuste tagamisel töölepingulisse suhtesse. See tähendab, et kui mõnes õigusaktis on sätestatud tööandja kohustused, kuid puuduvad töötaja õigused nõuda vastavate kohustuste täitmist, on töötajal õigus nõuda TLS § 28 lg 2 p-dest 6 ja 7 tulenevate kaitsekohustuste täitmist, mida täpsustavad erinormides toodud tööohutuse ja töötervishoiualased tööandja kohustused.

Tööohutuse all mõistetakse vastavalt TTOS § 2 lg-le 2 töökorraldusabinõude ja tehnikavahendite süsteemi, mille abil on võimalik saavutada töökeskkonna selline seisund, mis võimaldab töötajal teha tööd oma tervist ohtu seadmata. TLS § 91 lg 2 p 3 kohaselt on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda kui tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu on töö jätkamine seotud reaalse ohuga töötaja elule või tervisele. Seega on § 91 lg 2 p 3 alusel ülesütlemisel vajalik tuvastada nii oht töötaja elule või tervisele, tööandja oluline kohustuse rikkumine kui ka põhjuslik seos kohustuse rikkumise ja ohu tekkimise vahel. Juhul kui tööandja kohustuse oluline rikkumine tuvastamist ei leia või rikkumise ja ohu tekke vahel puudub põhjuslik seos, kuid sellest hoolimata eksisteerib töö jätkamisel oht töötaja elule või tervisele, võib kõne alla tulla töötajapoolne erakorraline ülesütlemine § 91 lg 1 alusel, mis eeldab vaid mõjuva põhjuse olemasolu.

Vaidlusi võib tekitada poolte tõendamiskoormuse jaotus kui tööleping öeldakse erakorraliselt üles seoses ohuga elule või tervisele. Tsiviilkohtumenetluse seadustiku (edaspidi TsMS)<sup>178</sup> § 230 lg 1 kohaselt peab kumbki pool hagimenetluses tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited, kui seadusest ei tulene teisiti. Samas on Riigikohus lahendis 3-2-1-143-11 selgitanud, et töötaja kui nõrgema poole kaitse kohtumenetluses

<sup>178</sup> Tsiviilkohtumenetluse seadustik. - RT I 2005, 26, 197 ... RT I, 13.03.3014, 100.

väljendub selles, et töötajal on võrreldes tööandjaga teatud juhtudel väiksem tõendamiskoormus.<sup>179</sup> Väiksem tõendamiskoormus võib kõne alla tulla näiteks juhul kui informatsiooni asümmeetria tõttu on töötajal keeruline esitada asjaolusid tõendavaid tõendeid<sup>180</sup> või kui tõendid ei ole töötaja valduses ning tal võib olla võimatu neid hankida.<sup>181</sup>

Autori arvates ei saa ka töölepingu erakorralisel ülesütlemisel seoses tööohutuse nõuetele vastavate töötingimuste mittetagamisega töötajalt eeldada, et ta peaks vaidluse korral suutma tõendada, milles seisneb konkreetse tööohutuse nõude rikkumine. Töötajalt ei saa nõuda, et ta peaks teadma kõiki tööohutuse norme, mida tööandja järgima ja seega ka teadma peab. Piisab kui töötaja toob välja, kuidas tööandja tegevus või tegevusetus põhjustab ohtu elule või tervisele ning siis on tööandja kohustus tõendada, et ta järgib kehtivaid tööohutuse norme ja nõudeid. Ka Harju Maakohus on lahendis 2-10-17177 leidnud, et kui töötaja esitab avalduse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, siis ta ei pea teadma täpset seaduslikku alust, kuid ta peab oskama nimetada põhjuse miks ta soovib töölepingut lõpetada.<sup>182</sup>

Töötaja peab arvestama, et ehkki tööandjal on õigus kehtestada ettevõttes õigusaktides ettenähtust rangemaid töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, saab töötaja nõuda täiendavate nõuete täitmist vaid juhul, kui neis on individuaalselt või kollektiivlepingus kokkulepitud. Vastasel juhul saab töötaja tugineda vaid õigusaktides sätestatud tööandja miinimumkohustustele.<sup>183</sup>

Huvide ja asjaolude kaalumisel tuleb silmas pidada, et ka töötajal on ohutu töökeskkonna tagamisel kindlad kohustused. TTOS § 12 lg 5 kohaselt on töötajal kohustus teha tööandjaga koostööd. TTOS § 14 lg-s 1 sätestatud töötaja kohustused hõlmavad muuhulgas tööohutuse nõuete järgimist (p 1), isikukaitsevahendite kasutamist (p 4), tööandja tööohutusosalaste korralduste täitmist (p 7) ning nõuetekohast töövahendite kasutamist (p 8). Kuigi § 14 lg 4 kohaselt ei vabasta sätestatud töötaja kohustused tööandjat asjaomasest vastutusest, tuleb vaidluse korral selgitada, kas töötajapoolsed kohustused olid täidetud. Töötajapoolne tööohutusosalaste nõuete eiramine võib sõltuvalt olukorrast viia tõdemuseni, et oht töötaja elule või tervisele võis tuleneda mitte tööandja kohustuste rikkumisest, vaid töötaja enda tegevusest. Nii on Tartu Ringkonnakohus otsuses 2-12-11673 leidnud, et töötajate jämedat

<sup>179</sup> RKTkm 3-2-1-143-11, 27.02.2012, p 12.

<sup>180</sup> RKTko 3-2-1-82-10, 20.10.2010, p 14.

<sup>181</sup> RKTko 3-2-1-68-11, 07.12.2011, p 10.

<sup>182</sup> HMKo 2-10-17177, 06.06.2011.

<sup>183</sup> J. Jousen. BGB § 618/Rn 3. - C. Rolfs ua (viide 49).

tööohutuse nõuete rikkumist ei saa panna tööandja süüks.<sup>184</sup>

Kui töökeskkond muutub ohtlikuks elule või tervisele, on töötajal võimalik tarvitusele võtta mitmeid abinõusid olukorra lahendamiseks. Töölepingu erakorraline ülesütlemine peaks olema viimaseks võimaluseks kui teised, tööandjat vähemkoormavad meetmed ei osutu tõhusaks. Erakorralise ülesütlemise õigustatuse hindamisel peaks asjaolude kaalumisel kindlasti arvestama, kas töötajal oleks olnud võimalik saavutada soovitud tulemus - ohu puudumine tema elule või tervisele - mõne teise õiguskaitsevahendiga.

Töötaja esmane nõue tuleneb TTOS § 14 lg 5 p-st 1, mille kohaselt töötajal on õigus nõuda tööandjalt töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi. Ühelt poolt on tegemist kohustuse täitmisenõudega, teisalt sisaldab selline nõudmine endas ka hoiatust tööandjale. Kui tööandja töötaja seaduslikule nõudmisele mõistliku aja jooksul ei reageeri ning ei taga nõuetele vastavaid töötingimusi, on töötaja sisuliselt täitnud ka VÕS § 114 lg-s 1 sätestatud täiendava tähtaja andmise kohustuse ning tal tekib õigus TLS § 91 lg 2 p 3, VÕS § 196 lg 1 ja lg 2 ning VÕS § 116 lg 2 p 5 alusel tööleping üles öelda. Vaidluse korral peab töötaja suutma tõendada hoiatuse tegemist.

Ka Tartu Ringkonnakohus on jäänud seisukohale, et isegi kui leiavad tõendamist töötaja elule ja tervisele ohtu tekitavad põhjused, on töötajal kohustus neist hoiatada tööandjat, seda enam kui puudustest teavitamise kord on ametijuhendis reguleeritud. Selles kaasuses vaidles tööandja töötaja väidetele teavitamisest vastu ja seega oli TsMS § 230 lg 1 alusel töötajal kohustus teavitamise toimumist tõendada.<sup>185</sup> Kuna töötaja ei suutnud nimetada, millal, mitu korda ja keda ta teavitas, luges kohus, et hoiatamist ei olnud toimunud.

Eelneva hoiatamise olulisust on rõhutanud ka Harju Maakohus otsuses 2-11-40424, tuues esile, et hoiatamise vajadus tuleneb lisaks ka VÕS §-st 6, mille järgi võlausaldaja ja võlgnik peavad teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt ning VÕS § 23 lg-st 2, mille kohaselt peab lepingupool tegema teise lepingupoolega koostööd, mis on teisele poolele vajalik oma kohustuste täitmiseks.<sup>186</sup> Kui töötajale on teada, et tööandja rikub mõnda tööohutuse nõuet, mis seab ohtu tema või kaastöötajate elu või tervisele, on tal vastavalt TTOS § 14 lg 1 p-le 6 kohustus koheselt teavitada tööandjat sellise ohu olemasolust.

<sup>184</sup> TrtRnKo 2-12-11673, 08.04.2013.

<sup>185</sup> TrtRnKo 2-12-11673, 08.04.2013.

<sup>186</sup> HMKo 2-11-40424, 14.12.2012.



Seega on töötajapoolse hoiatamise nõue põhjendatud erinevatel alustel ning autori arvates on ohu tõttu töötaja elule või tervisele töölepingu erakorraline ülesütlemine eelneva hoiatamiseta õigustatud vaid väga erandlikel asjaoludel. See ei tähenda, et töötaja peaks ohu korral jätkama töö tegemist. Koos hoiatamisega on töötajal õigus sellises situatsioonis töötamisest keelduda nii TTOS § 14 lg 5 p 3 alusel, mis võimaldab töötajal vältimatu ohu korral peatada töö ning lahkuda oma töökohalt kui ka § 14 lg 4 p 4 alusel, mis annab õiguse keelduda töö tegemisest kui see seaks ohtu töötaja või teiste isikute tervise või ei võimalda täita keskkonnaohutuse nõudeid. Töö tegemisest keeldumise korral peab töötaja sellest viivitamata teavitama ka tööandjat. Keeldumise eelduseks ei ole aga tööandja kohustuse rikkumine, vaid aluse selleks annab ohu olemasolu.

Töö tegemisest keeldumise õigus on piiratud proportsionaalsuse ning hea usu põhimõttega ehk töötaja peab arvestama ka tööandja huvidega ega tohi oma õigusi kuritarvitada. Keeldumine saab kõne alla tulla vaid reaalse ohu olemasolul ning tööandja lühiajalised või vähetähtsad tööohutuse nõuete rikkumised, millega ei kaasne ohtu töötajale, ei saa olla aluseks töö tegemisest keeldumisele.<sup>187</sup> Seda enam ei anna mitte iga tööandjapoolne kaitsekohustuse rikkumine alust töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks TLS § 91 lg 2 p 3 alusel.

Nii on Riigikohus lahendis 3-2-1-114-09 leidnud, et tööandja kohustuseks on tagada töötaja kindlustamine isikukaitsevahenditega ja kui tööleasumisel tööandjal tööriideid pakkuda ei ole, tuleb need hankida esimesel võimalusel. Samas ei saa tööriietuse puudumine olla aluseks töölepingu erakorralisele lõpetamisele.<sup>188</sup> Ka Tartu Ringkonnakohus jäi otsuses 2-12-11673 seisukohale, et tööandjal on kohustus varustada töötajat kaitseriietuse ja kaitseabastega. Kuid kui tööandja neid töötajale ei eralda ja töötaja mureseb vajaliku kaitseriietuse pärast tööle asumist ise, on tal õigus nõuda tehtud kulutuste hüvitamist. Asjaolu, et kaitseriietust ei muretsenud tööandja, ei saa käsitleda erakorralise ülesütlemise alusena.<sup>189</sup>

Töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 91 lg 2 p 3 alusel on kohtupraktikas harva õigustamist leidnud. Kindlasti on oma osa selles töötaja kohustusel tõendada nii tööandja oluline kohustuse rikkumine kui ka ohu olemasolu. Kusjuures oluline on märkida, et ainuüksi töötaja kahtlus oma ohutuses ei ole aluseks töölepingu erakorralisele ülesütlemisele. Sel juhul

<sup>187</sup> J. Jousen. BGB § 618/Rn 40. - C. Rolf's ua (viide 49).

<sup>188</sup> RKTko 3-2-1-114-09, 04.11.2009, p 13.

<sup>189</sup> TrtRnKo 2-12-11673, 08.04.2013.

võib töötaja töölepingu üles öelda korraliselt. Erakorraliseks ülesütlemiseks peab töötaja esile tooma sellise reaalse asjaolu või ohu, mille puhul saavad mõlemad pooled eeldada, et töötaja ei järgi töölt lahkumisel seaduses ettenähtud etteteatamistähtaega.<sup>190</sup>

Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja rikkumised on seadnud ohtu tema elu või tervise, kuid ülesütlemise hetkel reaalselt ohtu ei esine, tuleb hinnata, kas tööandja eelnevate rikkumiste põhjal võib eeldada, et kohustusi rikutakse ka tulevikus. Siinjuures leiab rakendamist nn prognoosiprintsiip - ülesütlemise aluseks ei ole mitte toimunud rikkumised, vaid nende põhjal tehtav järeldus, et sarnane, töötaja elule või tervisele ohtu toov rikkumine, jätkub ka tulevikus. Kaastöötaja poolt töötaja elu või tervise ohtu seadmist saab tööandjale omistada aga üksnes siis, kui tööandja on elu või tervise ohtu seadmisest teadlik ja tööandja oleks saanud seda takistada, kuid ta seda ei teinud ja oht töötaja elule ja tervisele võib jätkuda ka tulevikus.<sup>191</sup>

Autori arvates võimaldab elu või tervist ohtu seadvate kohustuste rikkumisega seotud ülesütlemise regulatsioonist piisava selgusega järeldada, millised asjaolud peavad esinema, et ülesütlemine oleks õigustatud. Siiski tekitab ka selle ülesütlemisaluse rakendamisel vaidlusi hoiatamise vajalikkus, mis kinnitab veel kord, et töötajapoolne hoiatamiskohustus peab olema töölepingu seaduses sõnaselgelt sätestatud.

### **2.3.2. Töötervishoiu nõuete rikkumised**

Tööohutuse nõuete kõrval on kogu maailmas hakatud järjest enam pöörata tähelepanu töötervishoiu edendamisele. ILO ja WHO töötervishoialase ühiskomisjoni määratluse läbi on töötervishoiu eesmärgiks töötajate füüsilise, vaimse, sotsiaalse heaolu edendamine ja võimalikult kõrgel tasemel säilitamine; töötingimustest põhjustatud terviseprobleemide tõttu töötajate töölt lahkumise ärahoidmine; töötajate kaitse tööl riskide eest, mis tulenevad tervisele ebasoodsatest teguritest; töötaja paigutamine ja pidamine töökeskkonnas, mis on kohandatud tema füsioloogiliste ja psühholoogiliste võimetega; ja kokkuvõetult: töö kohandamine inimesega ja inimene oma tööga.<sup>192</sup>

<sup>190</sup> HMKo 2-11-40424, 14.12.2012.

<sup>191</sup> HMKo 2-12-24373, 23.07.2013.

<sup>192</sup> B. O. Alli. Töötervishoiu ja tööohutuse aluspõhimõtted. EV Sotsiaalministeerium, 2002, lk 25.

Eesti õiguses määratleb töötervishoiu mõiste TTOS § 2 lg 1, mille kohaselt mõistetakse töötervishoiuna töötaja tervisekahjustuse vältimiseks töökorraldus- ja meditsiiniabinõude rakendamist, töö kohandamist töötaja võimetele ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamist. Nii nagu tööohutuse puhul, on ka erinevatest õigusaktidest tulenevate töötervishoiu nõuete järgimise kohustus integreeritud töölepingulisesse suhtesse TLS § 28 lg 2 p-ga 6 ja 7, mis sätestavad tööandjale töötervishoiu nõuetele vastavate töötingimuste tagamise ning töötajate töötervishoiu nõuetest teavitamise kohustuse. Lisaks puudutavad otseselt töötervishoiu nõudeid TLS § 28 lg 2 p-s 3 toodud tööandja kohustus anda ettenähtud puhkust ning p-s 4 sätestatud kohustus tagada töötajale kokkulepitud töö- ja puhkeaeg.

Tööandja kohustused seoses töötervishoiu nõuetega on tihedalt seotud selgete ja õigeaegsete töökorralduste andmise kohustusega ning tööandja kohustusega austada töötaja väärikut. Keeruline on tõmmata piiri, millest alates ebaväärikast käitumisest või vastuoluliste ja ebaselgete korralduste andmisest võib saada oht töötaja vaimsele tervisele. Kui aga töötaja sellist ohtu tunnetab ning ka tõestada suudab, võib väita, et teiste võimalike kohustuste rikkumise kõrval on tööandja jätnud täitmata ka TLS § 28 lg 2 p-st 6 tuleneva kaitsekohustuse.

Teatud juhtudel aga ei piisa kui tööandja järgib vaid õigusaktides sätestatud miinimumnõudeid. TTOS § 9 lg 3 kohaselt peab tööandja töötaja füüsilise ja vaimse ülekoormuse vältimiseks kohandama töö töötajale võimalikult sobivaks. Töökoha kujundamisel ja töö korraldamisel peab arvestama muuhulgas töötaja kehalisi, vaimseid, soolisi ja ealisi iseärasusi. Ka Euroopa Komisjon märgib, et teatavad töötajate rühmad on tööga seotud riskide suhtes vastuvõtlikumad - eelkõige noored töötajad, ebakindla tööga hõivatud töötajad, eakad töötajad ja võõrtöötajad.<sup>193</sup> Siiski tuleb arvestada töökohtade spetsiifikaga ning asjaoluga, et mõnede tegevusalade puhul on riskid töötaja tervisekahjustusteks suuremad. Tööandjalt ei saa nõuda teatud kindlate töödega olemuslikult seotud ohtude kõrvaldamist, eriti kui kaasaegse tehnilise taseme juures neid ohte vältida ei ole võimalik.<sup>194</sup>

Töötervishoiualaste kaitsekohustuste hulka kuulub ka töötaja kaitse tervistkahjustava ületöötamise eest. Tervist ohustav üleväsimus võib tekkida isegi juhul kui tööaeg riiklikult

<sup>193</sup> Komisjoni teatis (viide 173), lk 3.

<sup>194</sup> J. Joussen. BGB § 618/Rn 29. - C. Rolfs ua (viide 49).

reguleeritud töötaja normi piiresse jääb.<sup>195</sup> Saksa kohtupraktikas ollakse seisukohal, et püsiv riikliku töötaja normi ületamise nõudmine on igal juhul aluseks erakorralisele ülesütlemisele ja seda ka siis kui töötaja esialgselt on valmis ületunnitööd tegema.<sup>196</sup> Seega peavad tööandjad arvestama, et töölepingu erakorralist ülesütlemist õigustav nendepoolsete kohustuste oluline rikkumine võib tuvastamist leida isegi juhul kui töötervishoiu nõudeid ei järgitud töösuhte poolte omavahelisel kokkuleppel.

Sarnaselt töölepingu erakorralisele ülesütlemisele tööohutuse nõuete rikkumisel, tuleb ka töötervishoiuga seotud kaitsekohustuse rikkumisel arvestada ülesütlemise õigustatuse hindamisel töötaja eelnevate, tööandjat vähemkoormavate meetmete kasutamist. Kuna töötervishoiu nõuded lähtuvad paljuski töötaja individuaalsetest omadustest, omandab erilise rolli töötaja teavitamiskohustus. Töötaja peab suutma vaidluse korral tõendada, et tööandjat on eelnevalt informeeritud võimalikust ohust töötajale tervisele, eriti kui tegemist on spetsiifilise, töötaja isiku eripärast tuleneva ohuga. Samas ollakse Saksa kohtupraktikas seisukohal, et kui tööandja teadlikult eirab riiklikult kehtestatud tööajanormi nõudeid ning tema käitumisest või esinevatest asjaoludest võib eeldada, et rikkumine jätkub ka tulevikus, on õigustatud töötajapoolne erakorraline ülesütlemine ilma töötajapoolse eelneva hoiatuseta.<sup>197</sup> Autori arvates annab selline lähenemine veelkord tunnistust üldlevinud seisukohast, et hoiatamist eeldatakse ning vaid väga erakorralistel asjaoludel võib töölepingu erakorraliselt üles öelda ilma eelneva hoiatamiseta.

Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles töötervishoiu nõuete rikkumise tõttu TLS § 91 lg 2 p 3 alusel, peab ta suutma tõendada nii tööandja olulise kohustuse rikkumise kui ohu töötaja tervisele. Harju Maakohus on aga otsuses 2-13-13437<sup>198</sup> leidnud, et kui tõendatud on tervisenäitajate hälve stressi tagajärjel, ei ole see veel mõjuvaks põhjuseks, sest puudub tervisekahjustus. Autor selle seisukohaga ei nõustu. Erakorraliseks ülesütlemiseks TLS § 91 lg 2 p 3 alusel piisab kui töötaja tõendab ohu olemasolu enda tervisele, mis on põhjustatud tööandja kohustuse olulisest rikkumisest. Tervisekahjustuse näol on tegemist juba ohu realiseerumisega ning selle tõendamist mõjuva põhjuse tuvastamine ei eelda.

Töötervishoiu nõuete rikkumine võib hakata kujutama ohtu töötaja tervisele alles pikema

<sup>195</sup> J. Joussen. BGB § 618/Rn 23. - C. Rolf's ua (viide 49).

<sup>196</sup> BAG 28.10.1971 - 2 AZR 15/71. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?vpath=bibdata/zeits/ap/bgb/cont/ap.bgb.626.62.htm&hlwords=#xhlhit>, 08.03.2014.

<sup>197</sup> BAG, 28.10.1971 - 2 AZR 15/71 (viide 196).

<sup>198</sup> HMKo 2-13-13437, 05.12.2013.

ajaperioodi möödumisel. Seetõttu erineb mõistliku aja määratlemine sel põhjusel ülesütlelemisel teistest TLS § 91 lg-s 2 toodud ülesütlelemisalustest. TLS § 91 lg 4 kohaselt võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui töötaja ülesütlelemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Üldjuhul arvestatakse mõistlikku aega kohustuse rikkumisest teada saamisest. Kui aga ülesütlemine põhineb töötervishoiu nõuete rikkumisel, on § 91 lg 2 p 3 alusel ülesütlelemise asjaoludeks nii rikkumine kui ka oht töötaja tervisele. Seetõttu tuleb mõistliku aja kulgemise alguseks lugeda ajahetke, mil töötaja hakkab tunnetama ohtu ning tähtsust ei oma eelneva perioodi pikkus, mille jooksul tööandja töötervishoiu nõudeid rikkus. Seega peavad tööandjad arvestama, et töötervishoiu nõuete olulise rikkumise korral võivad nad vastutada nii kutsehaigusega tekitatud kahju eest kui ka anda aluse töölepingu erakorraliseks ülesütlelemiseks ning seda isegi juhul kui töötaja on eelnevalt pikema perioodi jooksul vastavates tingimustes nõustunud töötama.

Kui tööandja oma kohustusi oluliselt ei riku, kuid eksisteerib oht töötaja tervisele, võib olla õigustatud erakorraline ülesütlemine TLS § 91 lg 1 alusel. Asjaolude kaalumisel tuleb küll täiendavalt hinnata, kas töötajalt oleks mõistlik eeldada korralist töölepingu ülesütlemist. Tähtajatu töölepingu puhul, eriti kui tööandja on oma kohustusi korralikult täitnud, võib osutada põhjendatuks töökohustuste täitmine veel 30 päeva jooksul. Olukord on aga teine tähtajalise töösuhte puhul kui tähtaja lõpuni on jäänud oluliselt pikem periood. Sel juhul tuleb arvestada ajafaktorit ning kui vajalikke meetmeid rakendada ei ole võimalik ja oht tervisele süveneb, ei ole mõistlik eeldada töösuhte jätkumist.

## KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös leiab käsitlemist töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja kohustuste rikkumise korral. Töö eesmärkideks oli selgitada välja, kuidas sisustatakse töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise regulatsioonis kasutatud määratlemata õigusmõisteid ning kuidas hinnatakse töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguspärasust teoorias ja praktikas.

Töö käigus leidis kinnitust hüpotees, et töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise regulatsioon tööandja kohustuste rikkumisel ei taga õigusselgusetuse tõttu ei töötajate ega tööandjate turvalisust töölepingu erakorralisel ülesütlemisel. Õigusselgusetus ei tulene aga niivõrd määratlemata õigusmõistetest kui regulatsioonis esinevatest vastuoludest, mille kõrvaldamiseks pakub autor välja omapoolsed ettepanekud töölepingu seaduse muutmiseks.

Eesmärgini jõudmiseks analüüsis autor esimeses peatükis erakorralise ülesütlemise üldiseid eeldusi. Mõjuva põhjuse kui erakorralise ülesütlemise esmase eelduse käsitlemisel jõudis autor järeldusele, et töölepingu seaduses on töötajapoolsele töölepingu erakorralisel ülesütlemisel mõjuva põhjuse määratlemise regulatsioon vastuoluline. Saksa õigusteoorias lähtutakse mõjuvate põhjuste piiritlemisel positiivsest mõõtmest, mille moodustavad põhjused, mis iseenesest alati tulevad kaalumisele erakorralise ülesütlemise alusena ning negatiivsest mõõtmest ehk põhjustest, mis erakorralise ülesütlemise alusena mingil juhul ei kohaldu. Töölepingu seaduses valitseb aga vastuolu TLS § 87 ja TLS § 91 lg 1 vahel. TLS § 87 seab nii töötaja kui tööandja erakorralist ülesütlemist õigustavatele mõjuvatele põhjustele negatiivse mõõtmega, mille järgi jäävad kohaldamisalast välja kõik põhjused, mida töölepingu seaduses sätestatud ei ole. Seevastu töötajapoolsele ülesütlemisel TLS § 91 lg 1 alusel mõjuvate põhjuste negatiivset mõõdet seatud ei ole, mis tähendab, et kõne alla võivad tulla ka seaduses sätestamata põhjused. Kohtupraktikas leiab ülesütlemise õigustatuse hindamisel laialdast rakendamist lepingu jätkamise mõistlikkuse kriteerium. Seetõttu oleks autori arvates põhjendatud seaduse sätete vastuolu kaotamiseks kehtestada ka töötajapoolsele ülesütlemisel mõjuva põhjuse negatiivne mõõde, nii nagu see kehtib Saksa õiguses. Autor teeb ettepaneku sõnastada TLS § 91 lg 1 alljärgnevalt:

(1) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, juhul kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist.

Autor jõudis töös järeldusele, et töölepingu seaduse regulatsioon ei taga selgust töötajapoolse hoiatamiskohustuse suhtes. Tööandjapoolset eelneva hoiatamise vajadust on korduvalt rõhutatud TLS §-s 88. Seevastu töötajapoolset hoiatamise kohustust erakorralisel ülesütlemisel tööandja kohustuste rikkumise korral töölepingu seaduses sätestatud ei ole. Kuna töösuhtele kohaldatakse ka võlaõigusseaduse sätteid, tuleb eriregulatsiooni puudumise tõttu lähtuda võlaõigusseaduses sätestatust. VÕS § 196 lg 2 kohaselt võib lepingulise kohustuse rikkumise korral lepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirjas on selgitatud, et VÕS § 196 lõikes 2 ettenähtud mõistlik tähtaeg rikkumise lõpetamiseks teenib tööõiguses hoiatuse andmise eesmärki. Autori arvates ei ole aga mõistlik nõuda tavatöötajalt arusaamist, et võlaõigusseaduses toodud täiendava tähtaja regulatsioon toob kaasa töölepingu erakorralisel ülesütlemisel hoiatuskohustuse. Ka tööandja suhtes TLS §-s 88 sätestatud eelneva hoiatamise kohustus jätab mulje, nagu töötajapoolset hoiatamist ei nõuta. Seetõttu on vajalik regulatsiooni täiendada ning sõnastada töölepingu seaduses töötaja kohustus enne erakorralist ülesütlemist hoiatada. Autor teeb ettepaneku täiendada TLS § 91 lõikega 5 alljärgnevas sõnastuses:

(5) Töötaja võib töölepingu tööandja kohustuse rikkumise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud töötaja hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui tööandja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi töötajalt oodata.

Vaidlusi tekitab ka töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks ettenähtud mõistliku aja määratlemine. Eestis ei ole praeguseks välja kujunenud ajalisi piiri, millest alates saab lugeda ülesütlemise tehtuks mõistliku aja jooksul. Saksa kohtupraktika peab mõistliku aja kulgemise alguseks ajahetke, mil ülesütlemiseks õigustatud isik on saanud usaldusväärse ja võimalikult täieliku positiivse teadmise ülesütlemise aluseks olevatest asjaoludest. Teadmine peab olema niivõrd kindel, et sellele saaks tugineda hilisemal tõendamiskoormuse kandmisel. Seetõttu on autori arvates põhjendamatu töölepingu seaduses sätestatud eriregulatsioon VÕS § 196 lg-s 3 toodud kestvuslepingute erakorralise ülesütlemise regulatsioonile. Kui üldiselt on kestvuslepingute puhul tähtaja kulgemise algus seotud kahjustatud poole positiivse teadmise rikkumisest, siis töölepingute puhul piisab teadma pidamisest ehk tähtaeg hakkab kulgema ka juhul kui töötaja ei teadnud rikkumisest endapoolse raske hooletuse tõttu. Isegi kui praktikas ei tõusetu töötaja puhul vastava eriregulatsiooni tõttu probleeme, on õigusteoreetiliselt siiski tegemist sättega, mis on vastuolus mõistliku aja andmise ideega.

Töölepingu erakorralist ülesütlemist peab töötaja vastavalt TLS § 95 lg-le 2 põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Selle nõude täitmata jätmine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju. Eelkõige tulevad kõne alla ülesütlemise vaidlustamise protsessiga seotud kulud kui tõeliste põhjuste teadasaamise tõttu on hagist loobunud. Kohtupraktika kohaselt ei pea töötaja teadma täpset seaduslikku alust, kuid ta peab oskama nimetada põhjuse, miks ta soovib töölepingu üles öelda korralist etteteatamistähtaega järgimata. Seaduse regulatsioonist ei selgu, kas põhjendus peab sisalduma ülesütlemisavalduses. Mõistlik on eeldada, et ülesütlemisavaldus esitatakse juba koos põhjendusega, et vastaspool saaks hinnata, kas ülesütlemise vaidlustamiseks on alust. Ka töölepingu seaduse eelnõu seletuskirjast järeldub, et seaduse loojate tegelik tahe oli, et põhjendus esitatakse koos ülesütlemisavaldusega. Seetõttu teeb autor ettepaneku täiendada seadust ning sõnastada TLS § 95 lg 2 alljärgnevalt:

(2) Tööandja peab ülesütlemist põhjendama. Töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist. Põhjendus peab sisalduma ülesütlemisavalduses.

Töövaidluskomisjonide andmetel on töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise kõige sagedamini esinevateks põhjusteks töötasu mittemaksmine või maksmisega oluline viivitamine. Lepingu rikkumise olulisus on alati asjaolude ja tõlgendamise küsimus. Üldjuhul on kohtud töötasu maksmise kohustuse rikkumist pidanud oluliseks rikkumiseks, mis õigustab töölepingu erakorralist ülesütlemist. Autor jõudis töös järeldusele, et puudub ühtne praktika, kui pikalt võib maksmisega viivitada, ilma et töötajal oleks õigus tööleping üles öelda.

Aastal 2010, vahetult pärast kehtiva töölepingu seaduse jõustumist, lähtusid töövaidluskomisjonid Riigikohtu seisukohast, mille järgi palgatingimused on olulisteks töölepingu tingimusteks ning seega ka paaripäevane töötasu maksmisega viivitamine on oluline lepingurikkumine. Aastail 2011 - 2012 töövaidluskomisjonide positsioon selles osas muutus ning oluliseks sai iga juhtumi puhul hinnata rikkumise iseloomu ja intensiivsust. Kindlasti kvalifitseerub pidev töötasu maksmisega viivitamine oluliseks lepingurikkumiseks kui tööandja on 10 kuu või pikema perioodi vältel maksmisega viivitanud või teinud ülekandeid osade kaupa. Ka rikkumine lühema perioodi jooksul loetakse oluliseks kui tööandja on viivitusel ülesütlemisavalduse esitamise ajal. Ülesütlemise õigustatuse hindamisel tuleb täiendavalt kaaluda, kas töötajalt oleks mõistlik nõuda töötamist korralise ülesütlemistähtaja lõpuni, mis võib oluliselt erineda tähtajatu ja tähtajalise töölepingu puhul.



Töökorraldusega seotud rikkumiste analüüsimisel jõudis autor järeldusele, et Eesti kohtupraktikas lähtutakse pigem lepingupoolte vahel väljakujunenud praktikast ja töösuhte igapäevasest korraldusest kui töölepingus fikseeritud kokkuleppest, juhul kui need omavahel erinevad. Nii ei ole töötajal õigus tugineda erakorralisel ülesütlelemisel tööandjapoolsele kohustuse rikkumisele seoses kokkulepitud töötingimuste muutmisega, kui ta on eelnevalt pikema perioodi jooksul muudetud töökorraldusega nõustunud.

Töötaja korralduse muutmisel tuleb igakordselt lähtuda konkreetsest töötajast. Muudatus, mis mõne töötaja puhul on aktsepteeritav, võib teise töötaja puhul osutada ebamõistlikuks. Sealjuures tuleb arvestada töötaja perekondlike kohustustega - näiteks töötaja nihutamine hilisemaks võib muuta töösuhte jätkamise võimatuks töötajale, kes kindlal kellaajal peab jõudma lapsele lasteaeda järele. Kui muudatus ei ole töötaja seisukohalt mõistlik, peab tööandja kindlustama töö vastavalt esialgselt kokkulepitule. Kokkulepitud töö andmise kohustuse rikkumisel on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda ning tööandjal võib tekkida hüvitise maksmise kohustus. Töökorraldusega seotud rikkumisi ei ole TLS § 91 lg-s 2 sätestatud näitlikus loetelus eraldi ülesütlelemisalustena välja toodud ning autori arvates puudub selleks ka vajadus. Analüüsidest kohtupraktikat, võib väita, et töötajad oskavad tugineda töökorraldusega seotud kohustuste rikkumisel ka ainult TLS § 91 lg-le 2.

Tööandjapoolne ebaväärikas kohtlemine on üheks töölepingu seaduses välja toodud erakorralise ülesütlelemise aluseks. Ehkki grammatiliselt tõlgendades on TLS § 91 lg 2 p 3 kohaselt igasuguse ebaväärika kohtlemise puhul tegemist tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumisega, jääb autor seisukohale, et tõenäoliselt on tegemist lihtsalt puuduliku sõnastusega. Tuleb arvestada, et inimesed tajuvad vääritut kohtlemist erinevalt - asjaolu, mis mõnda ei häiri, võib teisele tunduda talumatu. Seetõttu mitte igasugune ebaväärikas käitumine ei saa mõistlikult võttes olla aluseks töösuhte kohesele lõpetamisele. Erakorralise ülesütlelemise õigustamiseks peab olema tegemist olulise kohustuse rikkumisega. Ehk tööandja käitumises peab esinema mingi tunnus, mis muudab lihtsalt ebaväärika käitumise oluliseks lepingurikkumiseks. Eelkõige võivad autori arvates kõne alla tulla ebaväärika käitumise korduvus, töötaja eneseväarikust eriti alandav ebaväärikas kohtlemine teiste isikute juuresolekul või tööandjapoolne ebaväärikas käitumine koos ähvardamisega.

Ebaväärikas kohtlemine hõlmab ka töötaja diskrimineerimist ja töökiusamist ehk *mobbingut*. Lääne-Euroopas on töövaidlusi neil teemadel peetud pikka aega ja ka Eestis on märgata

diskrimineerimisvaidluste tõusu. Kui töötaja tugineb töölepingu ülesütlemisel diskrimineerimisele, ei piisa kui ta toob välja vaid asjaolud, millega põhistab ebavõrdsust. Oluline on esitada vähemalt üks seaduses sätestatud tunnustest, millest lähtuvalt diskrimineerimist ei või toimuda. Üldjuhul ainult diskrimineerimisele töölepingu erakorralisel ülesütlemisel ei tugineta, pigem on see üks alustest teiste hulgas, millega seda äärmuslikku sammu põhjendatakse. Vaidluse korral hindavad kohtud tööandja käitumist kogumis ning isegi kui diskrimineerimist ei tuvastata, pole välistatud töölepingu erakorralise ülesütlemise õigustatus teistel väljatoodud põhjustel.

Kehtiva töölepingu erakorralise ülesütlemise regulatsiooni alusel võib praktikas tekkida probleeme töökiusamise kui ühe võimaliku ülesütlemisalusel rakendamisel. Töökiusamine, jäädes ebaväärilise kohtlemise ja töötaja tervist ohtu seadva töövägivalla vahele, võib õigustada erakorralist ülesütlemist nii TLS § 91 lg 2 p 1 kui p 3 alusel. Seetõttu võib töötaja seista silmitsi probleemiga, teadmata kumba ülesütlemisalusel kasutada. Taoliste piiripealsete rikkumiste puhul võib näidisloetelu osutada takistavaks regulatsiooni mõistmisel, mistõttu võiks autori arvates kaaluda loobumist § 91 lg-s 2 toodud loetelust.

Tööohutuse ja tervishoiu nõuete rikkumisel tuleb arvestada, et töötaja käsutuses on töölepingu erakorralise ülesütlemise kõrval teisi, tööandjat vähemkoormavaid vahendeid, millega võib saavutada nõutavate töötingimuste tagamine. Muuhulgas on töötajal õigus keelduda töö tegemisest kui see seaks ohtu tema või teiste isikute tervise. Kohtupraktikas on korduvalt rõhutatud ka eelneva hoiatamise vajalikkust kui töötajale on teada, et tööandja rikub mõnda tööohutuse nõuet, mis seab ohtu töötajate elu või tervise. Kuna töötajal on koos hoiatamisega võimalik ohu korral keelduda töö tegemisest, on töölepingu erakorraline ülesütlemine sel alusel eelneva hoiatamiseta õigustatud vaid väga erandlikel asjaoludel. Autori arvates saab elu või tervist ohtu seadvate kohustuste rikkumisega seotud ülesütlemise regulatsiooni põhjal piisavalt selgelt järeldada, millised asjaolud peavad esinema, et ülesütlemine oleks õigustatud. Siiski tekitab ka selle ülesütlemisalusel rakendamisel vaidlusi hoiatamise vajalikkus, mis kinnitab veel kord, et töötajapoolne hoiatamiskohustus peab olema töölepingu seaduses sõnaselgelt sätestatud.

## **Extraordinary cancellation of employment contract by employee due to a breach of employer's obligations.**

### **AUSSEORDENTLICHE KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERTRAGS DURCH DEN ARBEITNEHMER IM FALLE DER PFLICHTVERLETZUNGEN SEITENS DES ARBEITSGEBERS**

#### **ZUSAMMENFASSUNG**

In vorliegender Masterarbeit wird die außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer im Falle der Pflichtverletzungen seitens des Arbeitgebers behandelt. Die Aktualität des Themas ist durch die im Arbeitsvertragsgesetz geregelte Vorschrift zur außerordentlichen Kündigung seitens des Arbeitnehmers bedingt, wobei es sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber schwer zu verstehen ist, welche Gründe die außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags rechtfertigen. Nach Angaben der Arbeitsaufsichtsbehörde wenden sich die Arbeitgeber am häufigsten mit Anforderungen an den Ausschuss für Arbeitsstreitigkeiten, die die Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer betreffen, wobei der häufigste Grund für eine angefochtene Kündigung eine erhebliche Verletzung des Arbeitsvertrags ist.

Ziel der Arbeit war es, herauszufinden, wie die unbestimmte Rechtsbegriffe, die in der Regelung zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags vorkommen, verstanden werden, und wie die Rechtsgültigkeit der außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags in Theorie und Praxis bewertet wird. Die Analyse beruht auf der Rechtsprechung und Gesetzgebung in Estland und Deutschland, darüber hinaus aufgrund des Nichtvorhandenseins diesbezüglicher estnischer Rechtsliteratur auch auf der deutschen Fachliteratur. Im Zuge der Arbeit wurde die Hypothese bewiesen, dass die außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer wegen Pflichtverletzungen seitens des Arbeitgebers aufgrund Rechtsunklarheit weder für Arbeitnehmer noch Arbeitgeber Sicherheit bei einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrags gewährleistet. Die Rechtsunklarheit wird allerdings statt unbestimmter Rechtsbegriffe eher durch die inneren Widersprüche der Regelung bedingt, für deren Beseitigung die Autorin der Arbeit eigene Vorschläge zur Änderung des Arbeitsvertragsgesetzes unterbreitet hat.

Im ersten Kapitel werden die allgemeinen Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung analysiert, d.h. wichtiger Grund, Abmahnungs- und Begründungspflicht sowie Anforderung an eine angemessene Frist. Die primäre Voraussetzung, den Arbeitsvertrag außerordentlich zu kündigen, bildet das Vorhandensein eines wichtigen Grundes. In der deutschen Rechtstheorie wird beim Bestimmen wichtiger Gründe von einer positiven Dimension ausgegangen, die von jenen Ursachen gebildet wird, die immer als Grundlage einer außerordentlichen Kündigung gewogen werden, und aus einer negativen Dimension, die jene Ursachen umfasst, die auf keinen Fall als Grundlage für eine außerordentliche Kündigung gelten. In § 87 des Arbeitsvertragsgesetzes wird für wichtige Gründe, die die außerordentliche Kündigung sowohl durch Arbeitnehmer als auch durch Arbeitgeber rechtfertigen, eine negative Dimension vorgesehen - alle Gründe, die im Arbeitsvertragsgesetz nicht geregelt sind, werden vom Geltungsbereich ausgeschlossen. Andererseits ist nach § 91 Absatz 1 des Arbeitsvertragsgesetzes keine negative Dimension für die wichtigen Gründe seitens des Arbeitnehmers gestellt worden. Da in der Rechtsprechung bei der Bewertung, ob ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt, der Maßstab für die Zumutbarkeit der Vertragsverlängerung eine breite Anwendung findet, geht die Autorin davon aus, dass für die außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags durch Arbeitnehmer die negative Dimension des wichtigen Grundes eingeführt werden sollte, wie dies im deutschen Recht gilt.

Als zweite wichtige Voraussetzung, den Arbeitsvertrag außerordentlich zu kündigen, gilt die vorherige Abmahnung der Partei, die eine Pflicht verletzt hat. Die Autorin ist zu dem Schluss gekommen, dass die Regelung im Arbeitsvertragsgesetz keine Klarheit bezüglich der Abmahnungspflicht seitens des Arbeitnehmers gewährleistet. Die Notwendigkeit der Pflicht zur vorherigen Abmahnung seitens des Arbeitgebers ist in § 88 des Arbeitsvertragsgesetzes mehrmals betont worden. Dagegen wird die Abmahnungspflicht seitens des Arbeitnehmers im Falle der Pflichtverletzung seitens des Arbeitgebers im Arbeitsvertragsgesetz nicht geregelt. Da für die Arbeitsverhältnisse auch Bestimmungen des Schuldrechtsgesetzes der Republik Estland gelten, muss wegen des Nichtvorhandenseins einer spezifischen Regelung auf Regelungen des Schuldrechtsgesetzes basiert werden, nach deren man den Vertrag im Falle der Verletzung einer vertraglichen Verpflichtung erst nach Ablauf der angemessenen Frist, die für die Beendigung der Pflichtverletzung gegeben wurde, kündigen darf. Im Arbeitsrecht entspricht der Gewährung einer angemessenen Frist die Abmahnungspflicht. Die Autorin ist allerdings der Meinung, dass es nicht gerechtfertigt ist, von gewöhnlichen Arbeitnehmern die

Kenntnisse darüber zu fordern, dass die im Schuldrechtsgesetz gegebene Regelung der zusätzlichen Frist auch bei außerordentlicher Kündigung des Arbeitsvertrags zur Abmahnungspflicht führt. Daher sollte im Arbeitsvertragsgesetz die Abmahnungspflicht seitens des Arbeitnehmers vor außerordentlicher Kündigung geregelt werden, falls die Kündigung auf Pflichtverletzung seitens des Arbeitgebers beruht. Eine vorherige Abmahnung ist lediglich in diesem Fall nicht zu erteilen, wenn der Arbeitgeber dies wegen einer besonders groben Pflichtverletzung beziehungsweise wegen anderer Gründe vom Arbeitnehmer nach dem Grundsatz des guten Glaubens nicht erwarten kann.

Umstritten ist auch die Definition eines für die außerordentliche Kündigung vorgesehenen angemessenen Zeitraums. In Estland ist zurzeit keine zeitliche Begrenzung festgelegt worden, nach deren von Kündigung in einer angemessenen Frist ausgegangen werden kann. Als Beginn der angemessenen Frist gilt nach deutscher Rechtsprechung der Zeitpunkt, an dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnisse erlangt. Wenn bei Dauerverträgen der Fristbeginn gemäß dem Schuldrechtsgesetz gewöhnlich mit der positiven Kenntnis der verletzten Partei von der Verletzung verbunden wird, dann reicht bei Arbeitsverträgen eine von der jeweiligen Person erwartete Kenntnis aus, d.h. die Frist beginnt auch in dem Fall, wenn der Arbeitnehmer wegen seiner groben Fahrlässigkeit von der Verletzung keine Kenntnis erlangt hat. Auch wenn wegen dieser besonderen Regelung in der Praxis keine Probleme entstehen, handelt es sich rechtstheoretisch um eine Bestimmung, die mit der Idee der Gewährung einer angemessenen Frist konfligiert.

Darüber hinaus bleibt nach Ansicht der Autorin im Arbeitsvertragsgesetz auch die Pflicht, die außerordentliche Kündigung zu begründen, unklar. Aus Regelungen des Gesetzes wird nicht ersichtlich, ob sich die Begründung im Kündigungsantrag befinden muss. Vernünftig ist anzunehmen, dass der Kündigungsantrag bereits mit der Begründung vorgelegt wird, damit die andere Partei beurteilen kann, ob Gründe für die Anfechtung der Kündigung bestehen. Auch aus dem Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes folgt, dass es die Absicht der Gesetzgeber war, dass die Begründung zusammen mit dem Kündigungsantrag vorgelegt wird. Aus diesem Grund ist diese Regelung mit der Forderung zu ergänzen, dass sich die Begründung im Kündigungsantrag befinden muss.

Im zweiten Kapitel der Masterarbeit werden die Pflichtverletzungen seitens des Arbeitgebers

behandelt, bei denen eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer gerechtfertigt ist. Nach Angaben des Ausschusses für Arbeitsstreitigkeiten erfolgt eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer am häufigsten wegen der Nichtzahlung des Arbeitsentgelts oder aufgrund einer Zahlungsverzögerung.

Andererseits fehlt eine einheitliche Rechtsprechung darüber, wie lange mit der Bezahlung gezögert werden darf, ohne dem Arbeitnehmer das Recht zur Kündigung zu geben. Wenn im Jahr 2010 von der Auffassung des Obersten Gerichtshofs ausgegangen wurde, nach der Gehaltsbedingungen als wesentliche Bedingungen des Arbeitsvertrags gelten und auch eine einige Tage dauernde Zahlungsverzögerung als erhebliche Vertragsverletzung zu verstehen ist, hat sich die Position der Ausschusses für Arbeitsstreitigkeiten in dieser Hinsicht nun geändert - es ist wichtig, die Art und Intensität der jeweiligen Verletzung zu bewerten. Hat der Arbeitgeber die Zahlung für 10 Monate oder für einen längeren Zeitraum verzögert beziehungsweise das Geld im Raten überwiesen, gilt die kontinuierliche Zahlungsverzögerung durchaus als eine wesentliche Vertragsverletzung. Außerdem wird eine kürzere Verzögerung als wesentliche Verletzung angenommen, wenn der Arbeitgeber auch während der Einreichung des Kündigungsantrags verzögert.

Bei der Analyse der mit der Arbeitsorganisation im Zusammenhang stehenden Pflichtverletzungen ist die Autorin zu dem Schluss gekommen, dass in der estnischen Rechtsprechung statt einer im Arbeitsvertrag fixierten Vereinbarung eher von einer zwischen den Parteien etablierten Praxis und einer täglichen Organisation der Arbeitsverhältnisse ausgegangen wird. So ist der Arbeitnehmer bei einer außerordentlichen Kündigung nicht berechtigt, auf eine Pflichtverletzung seitens des Arbeitgebers wegen Veränderungen vereinbarter Arbeitsbedingungen zu verweisen, wenn der Arbeitnehmer vorher über einen längeren Zeitraum mit den veränderten Arbeitsvereinbarungen einverstanden war. Bei Veränderung der Arbeitszeit muss stets von dem bestimmten Arbeitnehmer ausgegangen werden. Eine Änderung, die bei einigen Arbeitnehmern zulässig ist, kann bei anderen Arbeitnehmern als unzulässig gelten. Dabei müssen z.B. die familienbezogenen Verpflichtungen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Ist die Änderung aus der Sicht des Arbeitnehmers nicht angemessen, ist die Arbeit vom Arbeitgeber in Übereinstimmung mit den ursprünglichen Vereinbarungen zu gewährleisten. Bei Verletzung der Pflicht zur Gewährung der vereinbarten Arbeit ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Arbeitsvertrag außerordentlich zu

kündigen, wobei dem Arbeitgeber eine Schadensersatzpflicht entstehen kann.

Ein im Arbeitsvertragsgesetz genannter Anlass zur außerordentlichen Kündigung ist die unwürdige Behandlung seitens des Arbeitgebers. Obwohl es sich grammatisch interpretiert gemäß dem Arbeitsvertragsgesetz bei jeder Art unwürdiger Handlung um eine erhebliche Verletzung seitens des Arbeitgebers handelt, ist die Autorin der Meinung, dass es sich wahrscheinlich um eine mangelhafte Formulierung handelt. Menschen empfinden die unwürdige Behandlung unterschiedlich, weshalb nicht jedes unwürdige Verhalten vernünftig gesehen als Grundlage für die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses dienen kann. Um die außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, muss es sich um eine erhebliche Pflichtverletzung handeln. Dies bedeutet, dass das Verhalten des Arbeitgebers ein Merkmal darstellt, wodurch ein schlicht unwürdiges Verhalten auf eine wesentliche Vertragsverletzung umgestellt wird. Vor allem können die Wiederkehr unwürdigen Verhaltens, eine die Würde des Arbeitnehmers stark demütigende Behandlung im Beisein anderer Personen oder ein unwürdiges Verhalten mitsamt Bedrohung seitens des Arbeitgebers in Frage kommen.

Zur unwürdigen Behandlung zählt auch die Diskriminierung des Arbeitnehmers sowie Beleidigung am Arbeitsplatz, das sogenannte Mobbing. In der Regel wird bei außerordentlicher Kündigung des Arbeitsvertrags nicht nur auf Diskriminierung gestützt, dies ist eher ein Grund unter anderen, mit denen dieser drastische Schritt begründet wird. Im Falle einer Streitigkeit bewerten die Gerichte das Verhalten des Arbeitgebers in einer Sammlung, und selbst wenn die Diskriminierung nicht erkannt wird, ist eine Rechtfertigung für die außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags aus anderen erwähnten Gründen jedoch nicht ausgeschlossen.

Wenn die Anforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verletzt werden, ist zu berücksichtigen, dass dem Arbeitnehmer neben außerordentlicher Kündigung des Arbeitsvertrags andere, den Arbeitgeber wenig belastende Mittel zur Verfügung stehen, mit deren Sicherstellen erforderlicher Arbeitsbedingungen erreicht werden können. Unter anderem ist der Arbeitnehmer dazu berechtigt, die Arbeit zu verweigern, wenn diese eine Bedrohung für seine Gesundheit oder die Gesundheit anderer darstellen würde. In der Rechtsprechung ist mehrmals auch die Notwendigkeit der Abmahnung wiederholt worden, falls dem Arbeitnehmer bewusst ist, dass der Arbeitgeber gegen eine Sicherheitsanforderung verstößt, was das Leben oder die Gesundheit der Arbeitnehmer in Gefahr bringt. Da die

Abmahnungspflicht seitens des Arbeitnehmers aufgrund verschiedener Bestimmungen begründet ist und da der Arbeitnehmer zusammen mit der Abmahnung im Falle der Gefahr die Arbeit verweigern kann, ist eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags ohne vorherige Abmahnung nur bei sehr außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt.

05.05.2014



## TÄNU

Autor tänab töö juhendajat Triinu Hiob'it ja oma perekonda, kelle abi ja toetus töö valmimisele oluliselt kaasa aitasid.

## KASUTATUD MATERJALID

### Kasutatud kirjandus

- 1) Albrandt, M., Meior, M., Papp, Ü.-M. Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat. Tallinn: TTÜ õiguse instituut 2012. Arvutivõrgus: <http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/vordne-kohtlemine/Vordse-kohtlemise-seaduse-kasiraamat.Teine-trukk.pdf>, 14.04.2014.
- 2) Alli, B. O. Töötervishoiu ja tööohutuse aluspõhimõtted. EV Sotsiaalministeerium, 2002.
- 3) Ascheid, R., Preis, U., Schmidt, I. (Hrsg) Kündigungsrecht. Grosskommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. 4. Auflage, 2012. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/APSKo\\_4/cont/APSKo.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/APSKo_4/cont/APSKo.htm), 23.02.2014.
- 4) Bamberger, H. G., Roth, H. (Hrsg). Beck'scher Online-Kommentar. BGB. München: Verlag C.H.BECK. Edition: 30. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK\\_ZivR\\_30/cont/BeckOK.BGB.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK_ZivR_30/cont/BeckOK.BGB.htm), 15.03.2014.
- 5) Dieterich, T., Hanau, P., Schaub, G. (Hrsg). Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. München: C. H. Beck, 2014. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=400&w=ErfKoArbR\\_14&name=ID\\_13174](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=400&w=ErfKoArbR_14&name=ID_13174), 23.03.2014.
- 6) Däubler, W. ua (Hrsg). Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2010.
- 7) Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat. Luxembourg: Euroopa Liidu Väljaannete Talitus, 2011. Arvutivõrgus: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_ET.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ET.pdf), 02.03.2014.
- 8) Hiob, T. Töölepingu seadus: toimivat süsteemi ei tasu lammutada. Arvutivõrgus: <http://kasiraamat.aripaev.ee/Default.aspx?PublicationId=3a6b426d-5dce-4d2f-90ee-ab4c5bbd2163>, 24.02.2014.
- 9) Ivanova, A. Töölepingu lõpetamine tööandjapoolse lepingurikkumise tõttu. Bakalaureusetöö. Tartu, 2008 (Käsikiri Tartu Ülikooli Iuridicumi teabekeskuses).
- 10) Karner, K. Töövaidluste arv on languses. - Personali praktik 2012/13.
- 11) Kõve, V. Lepingu ühepoolse lõpetamisega seotud küsimused võlaõigusseaduses. - Juridica 2003/4.
- 12) Kõve, V. Lepingu ühepoolse lõpetamise võimalused Eesti õiguses (võrdlev käsitus). Magistritöö. Tartu: 2003. Arvutivõrgus: <http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/>

831/kovemagistr.pdf?sequence=5, 01.03.2014.

- 13) Käärats, E. jt. Töölepingu seadus: Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013.
- 14) Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. - Juridica 2012/4.
- 15) Neumann, D., Oetker, H., Preis, U. J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen. Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse. §§ 616 - 630. Berlin: Sellier - de Gruyter 2002.
- 16) Palujärv, R. Töölepingu ülesõtlemine tööandjapoolse lepingurikkumise tõttu. Bakalaureusetöö. Tallinn, 2010 (Käsikiri Tartu Ülikooli Õigusteaduskonna teabekeskuses Tallinnas).
- 17) Pauken, T., Juli, R.B. Mobbing – so wird es (nicht) gemacht! - Arbeitsrecht Aktuell 2013/14.
- 18) Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus 2009. Teine raamat. Töötaja ja tööandja kohustused. Töötasu. Puhkus. Tallinn: Äripäev, 2009.
- 19) Raidve, H., Rask, M. Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Töölepingu lõppemine ja üleminek. Vastutus. Rakendussätted. Tallinn: Äripäev, 2010.
- 20) Rolfs. C. ua (Hrsg). Beck'scher Online-Kommentar. Arbeitsrecht. München: Verlag C.H.BECK. Edition: 30. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK\\_ArbR\\_30/cont/BeckOK.ArbR.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?vpath=bibdata/komm/BeckOK_ArbR_30/cont/BeckOK.ArbR.htm), 26.04.2014.
- 21) Rosin, A. Töölepingu seaduse § 37: kas tööandja võimalus oma äranägemise järgi töötasu vähendada või turvalise paindlikkuse rakendamise positiivne näide? - Juridica 2013/5.
- 22) Saag, K. Töötaja poolne töölepingu ülesõtlemine tööandja rikkumise tõttu. Bakalaureusetöö. Tallinn, 2010 (Käsikiri Tartu Ülikooli Õigusteaduskonna teabekeskuses Tallinnas).
- 23) Schaub, G. ua. Arbeitsrechts-Handbuch. München: Verlag C.H.Beck, 2013. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/default.aspx?vpath=bibdata/komm/SchaubArbRhdb\\_15/cont/SchaubArbRHdb.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/default.aspx?vpath=bibdata/komm/SchaubArbRhdb_15/cont/SchaubArbRHdb.htm), 21.03.2014.
- 24) Selg, P. Euroopa sotsiaalharta ja sotsiaalpoliitika: filosoofilisi aspekte. - 21. sajandi sotsiaalpoliitika: uued riskid, uued valikud. Tallinn: 2005/2.
- 25) Säcker, F. J., Rixecker, R. (Hrsg). Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 2. München: Verlag C.H. Beck. 6. Auflage 2012. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/MuekoBGB\\_6\\_Band2/cont/MuekoBGB.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/MuekoBGB_6_Band2/cont/MuekoBGB.htm), 03.03.2014.
- 26) Säcker, F. J., Rixecker, R. (Hrsg). Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch.

Band 4. München: Verlag C.H. Beck. 6. Auflage 2012. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/MuekoBGB\\_6\\_Band4/cont/MuekoBGB.htm](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/komm/MuekoBGB_6_Band4/cont/MuekoBGB.htm), 25.04.2014.

27) Tavits, G. Töölepingu seadus ja muutunud majandusolustik. - *Juridica* 2003/10.

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

29) Töölepingu seadus. Kommenteerinud professor Heino Siigur. Tallinn: Ilo, 2009.

30) Uusmaa, T. Töötaja algatusel töölepingu erakorraline ülesütlemine ja selle tühisus. Bakalaureusetöö. Tallinn, 2013 (Käsikiri Tartu Ülikooli Õigusteaduskonna teabekeskuses Tallinnas).

31) Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Komm vlj. Tallinn: Juura 2006.

32) Volens, U., Ergma, I. Kas töötaja ikka tegelikult soovis lahkuda? - *Äripäev: Juhtimine* 2011/2.

33) Weber, H., Weber, J.-A. Zur Dogmatik eines allgemeinen Beschäftigungsanspruchs im Arbeitsverhältnis. - *Recht der Arbeit* 2007/6.

## Kasutatud normatiivmaterjal

- 34) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. 14.08.2006. Erreichbar: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>, 01.03.2014.
- 35) Bürgerliches Gesetzbuch. 18.08.1896. Erreichbar: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html>, 07.02.2014.
- 36) Eesti Vabariigi põhiseadus. - RT 1992, 26, 349 ... RT I, 27.04.2011, 1.
- 37) Etendusasutuse seadus. - RT 2003, 51, 353 ... RT I 2009, 57, 381.
- 38) Nõukogu 12. juuni 1989. a direktiiv 89/391/EMÜ töötajate tervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta tööl. - ELT L 183, 29.06.1989, lk 1-8.
- 39) Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seaduse muutmise seadus. - RT II, 29.05.2012, 1.
- 40) Soolise võrdõiguslikkuse seadus. - RT I 2004, 27, 181 ... RT I, 26.04.2013, 9.
- 41) Tsiviilkohtumenetluse seadustik. - RT I 2005, 26, 197 ... RT I, 13.03.2014, 100.
- 42) Täitemenetluse seadustik. - RT I 2005, 27, 198 ... RT I, 31.01.2014, 7.
- 43) Töölepingu seadus. - RT I 2009, 5, 35 ... RT I, 22.12.2012, 30.
- 44) Tervishoiu ja tööohutuse seadus. - RT I 1999, 60, 616 ... RT I, 06.07.2012, 60.
- 45) Töötuskindlustuse seadus. - RT I 2001, 59, 359 ... RT I, 23.12.2013, 11.
- 46) Võlaõigusseadus. - RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 29.11.2013, 1.
- 47) Võrdse kohtlemise seadus. - RT I 2008, 56, 315 ... RT I, 06.07.2012, 22.

## **Kasutatud kohtupraktika**

### **Euroopa Liidu kohtupraktika**

- 48) EK 17.05.1990, C-262/88, *Douglas Harvey Barber vs. Guardian Royal Exchange Assurance Group*, eelotsusetaotlus.
- 49) EKo 07.02.2002, C-5/00 *Euroopa Ühenduste Komisjon vs Saksamaa Liitvabariik*.

### **Eesti kohtupraktika**

- 50) RKTko 3-2-1-146-04, 20.12.2004.
- 51) RKTko 3-2-1-37-05, 18.04.2005.
- 52) RKPJKo 3-4-1-5-05, 13.06.2005.
- 53) RKPJKo 3-4-1-14-06, 31.01.2007.
- 54) RKTko 3-2-1-136-07, 16.01.2008.
- 55) RKTko 3-2-1-6-08, 19.03.2008.
- 56) RKTko 3-2-1-114-09, 04.11.2009.
- 57) RKTko 3-2-1-82-10, 20.10.2010.
- 58) RKPJKo 3-4-1-19-10, 31.03.2011.
- 59) RKTko 3-2-1-68-11, 07.12.2011.
- 60) RKTkm 3-2-1-143-11, 27.02.2012.
- 61) RKTko 3-2-1-116-12, 29.10.2012.
- 
- 62) TlnRnKo 2-08-71980, 10.02.2010.
- 63) TrtRnKo 2-10-12297, 31.01.2011.
- 64) TrtRnKo 2-09-41266, 18.04.2011.
- 65) TrtRnKo 2-10-13693, 27.04.2011.
- 66) TrtRnKo 2-11-12372, 10.12.2012.
- 67) TlnRnKo 2-12-27970, 28.03.2013.
- 68) TrtRnKo 2-11-52370, 08.04.2013.
- 69) TrtRnKo 2-12-11673, 08.04.2013.
- 70) TrtRnKo 2-12-48387, 27.09.2013.
- 
- 71) HMKo 2-10-6242, 26.04.2010.
- 72) TMKo 2-10-12297, 10.05.2010.

- 73) TMKo 2-10-4508, 04.06.2010.
- 74) TMKo 2-09-70862, 05.07.2010.
- 75) TMKo 2-10-27206, 03.12.2010.
- 76) HMKo 2-10-28299, 08.03.2011.
- 77) TMKo 2-10-51918, 27.04.2011.
- 78) HMKo 2-10-17177, 06.06.2011.
- 79) HMKo 2-11-7763, 26.10.2011.
- 80) TMKo 2-10-30819, 20.02.2012.
- 81) HMKo 2-12-27970, 30.11.2012.
- 82) TMKo 2-12-32405, 03.12.2012.
- 83) HMKo 2-11-2525, 14.12.2012.
- 84) HMKo 2-11-40424, 14.12.2012.
- 85) HMKo 2-12-12971, 07.02.2013.
- 86) HMKo 2-11-63498, 12.04.2013.
- 87) HMKo 2-12-24373, 23.07.2013.
- 88) HMKo 2-13-13437, 05.12.2013.

### **Saksa kohtupraktika**

- 89) BAG, 19.06.1967 - 2 AZR 287/66. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/njw/1967/cont/njw.1967.2030.2.htm&pos=0>, 07.03.2014.
- 90) BAG, 28.10.1971 - 2 AZR 15/71. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?vpath=bibdata/zeits/ap/bgb/cont/ap.bgb.626.62.htm&hlwords=#xhlhit>, 08.03.2014.
- 91) BAG, 25.10.1984 - 2 AZR 417/83. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?vpath=bibdata\zeits\nza\1985\cont\nza.1985.355.1.htm>, 24.02.2014.
- 92) BAG, 12.11.1985 - 3 AZR 576/83. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/Default.aspx?vpath=bibdata\zeits\ap\bgb\cont\ap.bgb.611.buehnenengagementsvertrag.23.htm>, 27.03.2014.
- 93) BAG, 26.07.2001 - 8 AZR 739/00. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/njw/2002/cont/njw.2002.1593.2.htm&pos=0>, 23.02.2014.
- 94) BAG, 17.01.2002 - 2 AZR 494/00. Erreichbar: [http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/ents/urteile/2002/cont/beckrs\\_2002\\_41249.htm&hlwords=#xhlhit](http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/ents/urteile/2002/cont/beckrs_2002_41249.htm&hlwords=#xhlhit), 01.03.2014.
- 95) BAG, 15.08.2002 - 2 AZR 514/01. Erreichbar: <https://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib>.

- ee/default.aspx?vpath=bibdata/zeits/nza/2003/cont/nza.2003.795.1.htm&pos=0&hlwords=#xhlhit, 08.04.2014.
- 96) BAG, 12.01.2006 - 2 AZR 179/05. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/ap/kschg1969/cont/ap.kschg1969.1.verhaltensbedingtekuendigung.54.htm&hlwords=#xhlhit>, 07.03.2014.
- 97) BAG, 19.04.2007 - 2 AZR 180/06. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=300&z=NZA-RR&b=2007&s=571>, 07.03.2014.
- 98) BAG, 16.05.2007 - 8 AZR 709/06. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=300&z=NZA&b=2007&s=1154>, 16.04.2014.
- 99) BAG, 26.07.2007 - 8 AZR 796/06. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&y=300&z=AP&n=324&g=BGB&p=613A>, 24.02.2014.
- 100) BAG, 25.10.2007 - 8 AZR 593/06. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?typ=reference&bcid=Y-300-Z-BeckRS-B-2008-N-50353>, 24.02.2014.
- 101) BAG, 10.06.2010 - 2 AZR 541/09. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/ap/bgb/cont/ap.bgb.626.229.htm&hlwords=#xhlhit>, 07.03.2014.
- 102) BAG, 25.11.2010 – 2 AZR 171/09. Erreichbar: <http://beck-online.beck.de.ezproxy.utlib.ee/?vpath=bibdata/zeits/ap/bgb/cont/ap.bgb.626.231.htm&hlwords=#xhlhit>, 06.03.2014.



## Kasutatud muud allikad

- 103) Haljasmäe, R. jt. Töövaidluste analüüs. Uringuaruanne. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringu keskus RAKE, 2013. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/T%C3%B6%C3%B6vaidluste\\_anal%C3%BC%C3%Bcs\\_l%C3%B5ppraport.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/T%C3%B6%C3%B6vaidluste_anal%C3%BC%C3%Bcs_l%C3%B5ppraport.pdf), 23.03.2014.
- 104) Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning regioonide komiteele. Töö kvaliteedi ja tootlikkuse parandamine: ühenduse töötervishoiu ja tööohutuse strateegia aastateks 2007–2012. Brüssel: 2007. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:et:PDF>, 08.03.2014.
- 105) Masso, M. jt. Töölepingu seaduse uuring. Poliitikauuringute keskus Praxis, Centar Eesti Rakendusuuringu Keskus ja Turu-uuringute AS, 2013. Arvutivõrgus: [http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/TLS\\_uuring\\_raport\\_uus.pdf](http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/uuringud/TLS_uuring_raport_uus.pdf), 17.04.2014.
- 106) Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu. Euroopa Komisjoni teatis, 2007. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:ET:HTML>, 24.03.2014.
- 107) Seletuskiri parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta ratifitseerimise seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/?op=ems&page=eelnou&eid=e086c2bc-9b03-46b2-a57c-7a9ed22b3b62&>, 26.04.2014.
- 108) Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. Arvutivõrgus: <http://www.riigikogu.ee/?page=eelnou&op=ems2&emshelp=true&eid=353198&u=20140211004218>, 07.03.2014.
- 109) Seletuskiri töötervishoiu ja tööohutuse seaduse eelnõu tervikteksti kohta. Arvutivõrgus: [http://www.riigikogu.ee/?op=emspain2&content\\_type=text/html&page=mgetdoc&itemid=991030006](http://www.riigikogu.ee/?op=emspain2&content_type=text/html&page=mgetdoc&itemid=991030006), 05.03.2014.
- 110) Töölepingu seaduse muutmise ettepanekud. Eesti Ametiühingute Keskliidu kiri sotsiaalministeeriumile, 2011. Arvutivõrgus: <http://www.eakl.ee/failid/2e8b55083ed14a0e690cd019d90c6ab8.pdf>, 15.03.2014.
- 111) Vääri, E. jt. Võõrsõnade leksikon. Tallinn: Valgus, 2000.
- 112) Õiguskantsleri 2006a tegevuse ülevaade. Tallinn, 2007. Arvutivõrgus: [http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/6iguskantsleri\\_2006.\\_aasta\\_tegevuse\\_ylevaade.pdf](http://oiguskantsler.ee/sites/default/files/6iguskantsleri_2006._aasta_tegevuse_ylevaade.pdf), 27.02.2014.
- 113) Ülevaade 2012 a töövaidlustest. Tööinspeksioon. - Arvutivõrgus: [http://ti.ee/public/files/TVK\\_2012.pdf](http://ti.ee/public/files/TVK_2012.pdf), 05.04.2014.

## KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU

AGG - *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Saksa üldine võrdse kohtlemise seadus

BAG - *Bundesarbeitsgericht*, Saksa Liidu töökohus

BGB - *Bürgerliches Gesetzbuch*, Saksa tsiviilseadustik

EK - Euroopa Kohus

EKo - Euroopa Kohtu otsus

HMKo - Harju maakohu otsus

Hrsg - Herausgeber

Komm vlj - Kommentareeritud väljaanne

RKPJKo - Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi otsus

RKTKm - Riigikohtu tsiviilkolleegiumi määrus

RKTKo - Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus

Rn - Randnummer

PS - Eesti Vabariigi põhiseadus

RT - Riigi Teataja

SoVS - Soolise võrdõiguslikkuse seadus

TkindlS - Töötuskindlustuse seadus

TlnRnKo - Tallinna Ringkonnakohtu otsus

TLS - Töölepingu seadus

TMKo - Tartu Maakohu otsus

TrtRnKo - Tartu Ringkonnakohtu otsus

TsMS - Tsiviilkohtumenetluse seadustik

TTOS - Töötervishoiu ja tööohutuse seadus

ua - und andere

VõrdKS - Võrdse kohtlemise seadus

VÕS - Võlaõigusseadus

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Ingrid Iter

(sünnikuupäev: 08.09.1971)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

“Töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja kohustuste rikkumise korral“,  
mille juhendaja on Triinu Hiob ja kaasjuhendaja Kalev Saare,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;  
1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace´i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, 05.05.2014