

Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE



RAKE

TÖÖVAIDLUSTE ANALÜÜS

Lühikokkuvõte
2013



Eesti tuleviku heaks



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

LÜHIKOKKUVÕTE

1. juulil 2009 jõustunud töölepingu seaduse (edaspidi TLS) eesmärgiks on ühelt poolt rakendada Eestis turvalise paindlikkuse ideed ehk tagada töösuhetes vajalik paindlikkus, säilitades piisava turvalisuse ning teisalt integreerida töölepingu regulatsioon võlaõiguslike lepingute regulatsiooniga ja viia see kooskõlla eraõiguslike põhimõtetega, et muuta õigusruum selgemaks.

Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse (edaspidi IVTS) kohaselt lahendavad Eestis töölepingu seadusest tulenevaid vaidlusi töövaidluskomisjonid ja kohtud. Uuringus anti kohtutes ning töövaidluskomisjonides lahendatud töövaidluste otsuste analüüsile tuginedes ülevaade, **kuidas kohtud ja töövaidluskomisjonid õigusliku hinnangu andjatena tõlgendavad TLS-i**, selgitati välja, **millised on TLS-i rakendamisel praktikas ilmnenud probleemkohad** ning töötati välja **soovitused probleemide lahendamiseks**.

Töövaidluste analüüs tugineb töövaidluskomisjonides ja kohtutes tehtud töövaidluste lahenditele. Analüüsiti kõiki perioodil 2010-2012 I poolaasta tehtud jõustunud töövaidlusi käsitletud **kohtulahendeid**, milles kohus kohaldas ja tõlgendas alates 1. juulist 2009 kehtivat TLS-i ning ka hilisemaid Riigikohtu seisukohti. Kokku analüüsiti **214 kohtuotsust**, sh 143 esimeses, 59 teises ning 12 kolmandas kohtuastmes tehtud otsust. Töövaidluskomisjonide otsustest analüüsiti kõiki ajavahemikus 2010-2012 I poolaastal tehtud mitterahalistel nõuetel tuginevaid otsuseid, rahalised nõuded ei kuulunud töövaidluskomisjonide puhul analüüsiobjekti hulka. Kokku analüüsiti **1523 töövaidluskomisjonides tehtud otsust**.

Ilmnenud probleemkohad võib jagada kaheks: 1) seaduse muutmist vajavad ning 2) teadlikkuse tõstmist vajavad.

Probleemid, kus parema õigusselguse huvides on tarvis seadust täpsustada

- ▶ Töövaidluskomisjonide töö õigusliku aluse ebaselgus, töövaidluskomisjonid tuginevad oma töös nii haldusmenetluse, halduskohtumenetluse kui ka tsiviilkohtumenetluse seadustiku sätetele.

Soovitus: õigusselguse huvides on oluline välja kujundada ühtne seisukoht töövaidluskomisjonide õigusliku staatuse osas. ITVS-i tuleb täpsustada ning reguleerida, kas töövaidluskomisjonides asja läbivaatamine on haldusmenetlus või tsiviilkohtumenetlus või sätestada ITVS-is ammendav regulatsioon.

- ▶ Töövaidluskomisjonide pädevuse puudumine vaidluse pooltelt tõendite ja dokumentide väljanõudmiseks.

Soovitus: ITVS-i tuleb täiendada sättega, et töövaidluskomisjonidel on õigus vaidluse pooltelt dokumente välja nõuda.

- ▶ Hagi piiride kindlaksmääramine vaidluse üleminekul töövaidluskomisjonist kohtumenetlusele.

Soovitus: ITVS-i regulatsiooni tuleb täiendada sätetades, et kui töövaidluskomisjon on rahuldanud nõude osaliselt, siis jõustub otsus osas, mida kohtusse pöördunud pool ei vaidlusta.

- ▶ Hoiatuse kohaldamine töölepingu erakorralisel ülesütlelemisel tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel: pole üheselt selge, millal tuleb töötajat eelnevalt hoiatada ning millisel eesmärgil on teatud ülesütlelemisaluste kohaldamiseks sätestatud hoiatamise kohustus, kui sellest võib kõrvale kalduda.

Soovitus: õigusselguse huvides tuleb TLS § 88 lg-te 1 ja 3 sõnastust täpsustada. TLS § 88 lg 1 p-dest 3 ja 4 tuleb hoiatamiskohustus välja võtta ja jätta hoiatamiskohustust reguleerima TLS § 88 lg 3. Lähtuma peab põhimõttest – tuleb hoiatada, kuid piisavalt olulise rikkumise korral võib jätta ka hoiatamata.

- ▶ Mõiste „eelnev hoiatus“ sisustamine, kuna puudub ühtne praktika ja arusaam, kas eelnev hoiatus peab olema tehtud samaliigiliste rikkumise eest, mille alusel töösuhte üles öeldakse või piisab üksnes hoiatamise faktist ning oluline on kahekordne rikkumine.

Soovitus: seaduses tuleb selgelt määratleda, kas eelnev hoiatus peab olema tehtud samaliigilise rikkumise eest, millele tuginedes leping üles öeldakse või ükskõik millise rikkumise eest. Kuna TLS § 88 lg 3 sätestab võimaluse öelda raske rikkumise korral leping üles ilma hoiatamata, siis peaks eelnev hoiatus olema tehtud pigem samaliigilise rikkumise eest.

- ▶ Konkurentsipiirangu piiride määratlemine, kuna töövaidluskomisjonide jaoks ei ole üheselt selge, mis on õigustatud huvi – kas oluline on igasuguse seotuse vältimine konkureeriva ettevõttega või tuleb arvestada ka huvi olulisust.

Soovitus: seaduses tuleb täpsustada (näiteks näidislooteluna), millal saab lugeda töötaja konkurentsipiirangut rikkunuks ning mil määral tuleb arvestada erinevate huvidega.

- ▶ Ülesütlemisavalduse põhjendamine ja kahju määratlemine TLS § 95 puhul.

Soovitus: TLS § 95 lg 3 tuleb seadusest välja jätta või täpsustada kahju hüvitamisega seonduvat. Oluline on kujundada ühtne seisukoht, kas põhjendamine on formaalne eeldus, mis toob kaasa ülesütlemisavalduse tühisuse või mitte ning mis on sellisel juhul tagajärjed. Põhjendamiskohustus tuleb muuta rangemaks.

- ▶ Ülesütlemishüvitise suuruse määratlemine, kui hüvitist nõuab tööandja, kuna on ebaselge, millist hüvitist oleks tööandjal õigus TLS § 100 lg 5 järgi etteteatamistähtaaja järgimata jätmisel saada.

Soovitus: TLS § 100 lg-s 5 tuleb sätestada täpne hüvitise suurus, mida tööandjal on õigus saada või siduda nimetatud hüvitis TLS § 74 lg-ga 3. Hüvitis ja kahju ning töötasu on erinevad kontseptsioonid. Tuleb otsustada, kas piisab üksnes TLS § 74 lg-st 3 ja kahju väljanõudmise õigusest või tuleb täpsustada TLS § 100 lg-t 5. TLS § 100 lg 5 tuleb siduda kahjuga või keskmise töötasuga.

- ▶ Ülesütlemishüvitise suuruse määratlemine, kui hüvitist nõuab töötaja, ei ole ühtset lähenemist, millistel alustel ja kui palju hüvitise suurust muuta tuleks.

Soovitus: regulatsiooni tuleb muuta selgemaks, sätestades kriteeriumid, mis mõjutavad hüvitise suurust.

- ▶ Töölepingu lõppemise hetke määratlemine TLS § 107 lg 2 järgi. Praeguse seaduse sõnastuse puhul on ebaselge, kuidas tõlgendada ülesütlemise kehtivust, kas tuleb arvestada etteteatamistähtaegu või mitte ning kas sel juhul, kui erakorraline ülesütlemine on tühine, tuleb lugeda, et tööleping on lõppenud ajast, mil tööleping oleks lõppenud erakorralise ülesütlemise kehtivuse korral või mil oleks tööleping lõppenud korralise ülesütlemise korral.

Soovitus: täpsustada TLS § 107 lg-t 2, lähtudes Riigikohtu lahendist, milles leiti, et kohus lõpetab töölepingu ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaaja möödumisel, või siis sätestades, et kohus lõpetab töölepingu ülesütlemisavalduses märgitud ajast.

- ▶ Hüvitise väljamõistmisel TLS § 109 alusel töösuhte lõpetamise korral kohtus või töövaidluskomisjonis pole selge, kas töötaja peab esitatama hüvitise väljamõistmiseks eraldi nõude või toimub selle

väljamõistmine automaatselt töölepingu lõpetamise tühisuse tuvastamisel. Samuti pole selge, kas nimetatud hüvitist on kohtul õigus välja mõista samas menetluses töölepingu lõpetamise tühisuse tuvastamisega või on töötajal õigus tööandjalt nimetatud hüvitist kohtu kaudu nõuda alles pärast tööandja poolset vabatahtlikult hüvitise tasumisest keeldumist.

Soovitus: TLS § 109 tuleb täpsustada ning määratleda, et hüvitist tuleb automaatselt välja mõista.

Teadlikkuse tõstmist vajavad aspektid

Järgmised analüüsis ilmnunud kitsaskohad vajavad töövaidlusorganite töötajate, tööandjate ja töötajate teadlikkuse tõstmist läbi süsteemse koolitamise ja juhendmaterjalide, mis selgitaksid seaduse mõtet

- ▶ Töölähetuses viibiva töötaja (TLS-i mõistes) ja lähetatud töötaja (direktiiv 96/71/EÜ mõistes) eristamine, mis on hetkel probleemiks nii tööandjatele, töötajatele kui töövaidlusorganitele.

Soovitus: töölähetuse ja lähetatud töötaja eristamise alase teadlikkuse tõstmine nii töövaidlusorganites kui ka laiemal avalikkuse seas.

- ▶ Katseajal töölepingu ülesütlemise võimalikud alused, hetkel ei ole selge, kas katseajal võib töölepingu üles öelda üksnes ebasobivate isikuomaduste tõttu.

Soovitus: töövaidlusorganite teadlikkuse tõstmine, et TLS §-i 86 ja §-i 6 tuleb tõlgendada kogumis.

- ▶ TLS § 88 alusel töölepingu ülesütlemise avalduses töölepingu ülesütlemise alusena § 88 punktide äratoomise vajalikkus ja töövaidlusorganite õigus ülesütlemise alust muuta. Hetkel ei ole praktika ühtne ühelt poolt selles, kas ülesütlemisavalduses piisab üksnes § 88 lg 1 äramärgimisest või tuleb sel juhul viidata ka konkreetsele punktile ega ka selles, kas töövaidlusorganitel on pädevus muuta ülesütlemise alust.

Soovitus: tööandjate, töövaidlusorganite ja Töötukassa teadlikkuse tõstmine TLS § 88 lg 1 mõttest. TLS § 88 lg 1 puhul tuleb töövaidluste lahendamisel lähtuda sisulisest põhjendusest ning konkreetsele punktile viitamine ei ole vajalik. Tuleb otsustada, kas töövaidlusorganitel on pädevus ülesütlemisalust muuta. Lahendus tuleb leida Töötukassa poolt makstava töötuskindlustushüvitise ja töölepingu ülesütlemise aluse vahelisest seosest tulenevale probleemile.

- ▶ Mõiste „teine töö“ sisustamine olukorras, kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles töötajast tuleneval põhjusel. Hetkel ei ole selge, millist tööd peab tööandja töötajale pakkuma – kas pakkuda tuleb ainult erialast tööd või igasugust tööd, mis vastab töötaja võimetele ning mida ettevõtte saab pakkuda.

Soovitus: tööandjate teadlikkuse tõstmine TLS § 88 lg 2 eesmärgist ning töövaidlusorganitele ja tööandjatele Riigikohtu seisukoha tutvustamine, et pakkuda tuleb igasugust tööd, millega töötaja hakkama saaks. Samuti tuleks selgitada, et kuna TLS-s on sätestatud nõue pakkuda töötajale teist tööd, siis nimetatud kohustuse täitmata jätmine toob kaasa ülesütlemise tühisuse.

- ▶ Pikaajalisuse olulisus juhul, kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles TLS § 88 lg 1 p 1 või 2 alusel seetõttu, et töötaja pole pikka aega tööülesannetega toime tulnud, kuna hetkel lähtutakse praktikas pigem üksnes ülesannetega toimetulemisest ning see, et seaduse kohaselt peab tööülesannetega mittetoimetulek olema pikaajaline, jäetakse tähelepanekuta.

Soovitus: tööandjate teadlikkuse tõstmine sätte eesmärgi osas. Lähtuda tuleb põhimõttest, et kui võimalik, siis peab tööandja hoiatama ning andma töötajale võimaluse, kuid kui kõiki asjaolusid arvestades ei ole seda mõistlik teha, siis on tööandjal õigus pikaajalisusele tuginedes lepingu üles öelda põhjendades, millest tulenevalt seda tehakse.

- ▶ Võrdse kohtlemise põhimõtte järgmine koondamisel, kuna hetkel ei ole selge, kas selle kohustuse järgimiseks peavad tööandjad koondamisel võrdlema koondatavate töötajate töötulemusi ja koondama halvemate töötulemustega töötajad või on tööandjal koondamisel otsustusruum ning lähtuma ei pea üksnes töötulemustest.

Soovitus: töövaidlusorganite teadlikkuse tõstmine sätte eesmärgist, tuginedes Riigikohtu praktikale.

- ▶ Mõiste „mõistlik aeg“ määratlemine töölepingu erakorralisel ülesütlemisel tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel. Töövaidlusorganid sisustavad mõistet „mõistlik aeg“ erinevalt ning kõikide otsuste puhul pole selge, millest mõistliku aja piiritlemisel lähtutakse.

Soovitus: töövaidlusorganitele selgitustöö tegemine, et otsustes tuleb välja tuua ja põhjendada, miks peetakse või ei peeta ajaperioodi mõistlikuks.

- ▶ Ajaperioodi määratlemine, mille järel on töötajal õigus leping erakorraliselt üles öelda. Hetkel puudub ühtne praktika, kui pikalt võib töötasu maksmisega viivitada, ilma et töötajal oleks õigus tööleping üles öelda.

Soovitus: sätet ei ole vaja muuta ning ei ole vaja üheselt määratleda, et töötasu maksmisega ei tohi viivitada teatud perioodist kauem, kuid vajalik on selgitustöö nii töövaidlusorganitele, töötajatele kui ka tööandjatele. Selgitada tuleb, et seda, kas töötasu maksmisega on oluliselt viivitatud, tuleb otsustada igal konkreetsel juhul vastavalt asjaoludele ning välja selgitada, kas töötaja jaoks on tegemist olulise viivitusega. Kui töötaja on andnud täiendava tähtaja, kuid tööandja selle jooksul töötasu ära ei maksa, on igal juhul tegemist olulise rikkumisega, kuid töötajal ei ole kohustust tööandjat hoiatada. Töötasu maksmisega korduv viivitamine on alati oluline rikkumine.

- ▶ Ülesütlemiste vaidlustamise ajaperioodi selgitamine, kuna hetkel kulutavad töövaidluskomisjonid aega hilinenud vaidlustamiskoostade läbivaatamisele.

Soovitus: tööandjate teadlikkuse tõstmine sätte eesmärgi osas, tuginedes Riigikohtu praktikale.

- ▶ Töölepingu ülesütlemise kehtivuse kontrollimine olukorras, kus seda ei ole vaidlustatud. Hetkel puudub ühtne lähenemine, kas töölepingu ülesütlemise kehtivust saab kontrollida olukorras, kus seda ei ole vaidlustatud.

Soovitus: töövaidlusorganite teadlikkuse tõstmine seaduse mõtte osas, tuginedes Riigikohtu praktikale.

- ▶ Töölepingu ülesütlemisavalduse vorminõuded, kuna hetkel puudub ühtne lähenemine, millises vormis tohib töölepingut üles öelda.

Soovitus: töövaidlusorganite teadlikkuse tõstmine, tuginedes Riigikohtu lahendis väljendatud seisukohale, et töösuhete lõppemisel tuleb tööleping üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

- ▶ Töölepingu erakorralise ülesütlemise puhul analüüsi vajavate aspektide määratlemine, kuna puudub ühtne praktika, mida tuleb töölepingu erakorralise ülesütlemise vaidluste puhul analüüsida –

tööandjapoolset ülesütle mise vaidlustamist, rikkumise olulisust, ülesütle misteate kohalejõudmist ehk kättetoimetamist või/ ja selle tööandjapoolset vaidlustamist.

Soovitus: töövaidlus komisjonide praktika ühtlustamiseks on vajalik kas selgitada töövaidlus komisjonidele, et oluline on ülesütle mise mitte vaidlustamine ning muid aspekte analüüsida ei tule või siis täpsustada TLSi ning sätestada, millal tuleb ülesütle mise sisulisi aspekte analüüsida, hoolimata ülesütle mise vaidlustamise mittetähtaegsusest.

- ▶ Töövaidlus komisjonide otsustes on palju seaduse teksti kopeerimist, ilma et sätteid seostataks tegelike faktiliste asjaoludega, puudub sisuline analüüs.

Soovitus: töövaidlus organite teadlikkuse tõstmine, et otsuse alusena toodud sätteid tuleb sisukalt seostada otsuse sisuga.