



Juristi infotund töösuhte teemadel

Teatriliit, 03.05.2021

Thea Rohtla
Rohtla Law Office OÜ

Täna sed teemad:

- Töökeskkond toimiva töösuh te, sh vastastikuse lojaalsuse alusena
- Tööleping vs võlaõiguslik käsundus- või töövõtuleping – sarnasused ja erisused
- Tööandjapoolne töölepingu ülesütlemine: majanduslikud põhjused – koondamine.

Töötamisega seonduvad olulised märksõnad:

- töökeskkond

- töösuhe

Töökeskkond – ümbrus, milles inimene töötab

Töösuhetes tuleb Töötajal ja tööandjal järgida vastastikuseid õigusi ja kohustusi, mis on kirjas töölepingus, kollektiivlepingutes ning töölepingu seaduses.

Hea töökeskkonna tunnustamiseks annab

Tööinspektsioon välja iga-aastast auhinda



Töökeskkond peab olema ohutu ja töötaja tervist hoidev:

- töökeskkonna riskide hindamine
- töötajate juhendamine ja väljaõpe
- tervisekontrolli korraldamine töötajatele

Töötaja ega muu töökeskkonnas viibiva isiku elu ega tervist **ei või ohustada töökeskkonnas toimivad ohutegurid:**

- füüsikalised
- keemilised
- Bioloogilised, sh bakterid ja viirused
- füsioloogilised
- Psühhosotsiaalsed, sh. õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl

Riskianalüüs -

Tööandja selgitab välja töökeskkonna ohutegurid, mõõdab vajaduse korral nende parameetrid ning hindab riske töötaja tervisele ja ohutusele.


Sisaldab tegevuskava, milles nähakse ette kõikidel ettevõtte tegevusaladel ja juhtimistasanditel:

- rakendatavad abinõud töötajate terviseriski vältimiseks ja vähendamiseks
- abinõude rakendamise ajakava ja rakendajad
- eraldab tegevuskava täitmiseks vajalikud vahendid

Riskianalüüs

Tööandja peab hindama tegureid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset ja seeläbi ka füüsilist tervist, nt.:

- liiga suur või ka liiga väike töökoormus
- ebamõistlikud tähtajad
- segaselt püstitatud tööülesanded
- tunnustuse puudumine
- suur vastutus, kuid vähene otsustusõigus
- eelarvamused tulenevalt töötaja east, soost, rassist, rahvusest või religioonist
- vägivalla, hirmutamise või kiusamise võimalikkus tööl
- ebameeldiv või ohtlik füüsiline töökeskkond



Psühhosotsiaalsed ohutegurid, neist arusaamine, kvalifitseerimine on kajastatud täpsemalt erinevates Eestis kehtivates seadustes:

Võrdse kohtlemise seaduse kohaselt tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et inimesi ei tohi diskrimineerida neile omistatud tunnuste tõttu.


8 tunnust, mille alusel diskrimineerimine on seadusevastane: rahvus (etnilise kuuluvus), rass, nahavärvus, usutunnistus, vanus, puue, seksuaalne sättumus ja sugu.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt on sooline ja seksuaalne ahistamine otsene diskrimineerimine.

seksuaalne ahistamine tähendab, et esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väarikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna;

sooline ahistamine leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väarikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Töökiusul kui lubamatul tegevusel töökeskkonnas ei ole meie seadustes sõnaselgelt sätestatud legaalseaduse definitsiooni; erinevates kohtulahendites on töökius defineeritud kui vaenulik ja ebaeetiline, ebameeldiv ja alandav käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis, st. kellel on ennast raske või võimatu kaitsta.



Töölepingu seadus kohustab tööandjat tagama tervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Töötaja peab tegema temaga koostööd.

Nii tööandja kui töötaja peavad vastastikku käituma lojaalselt, järgides hea usu ja mõistlikkuse põhimõtteid.

Ehk kokkuvõtteks – kuna kohtupraktika kohaselt on töötaja alati töösuhte nõrgemaks pooleks, peab tööandja tegema kõik endast oleva, et **ükski töötaja ei tunneks ennast ka emotsionaalselt töökeskkonnas halvasti.**

Töö tegemise lepingud

Töövõtuleping

Tsiviilõigussuhe -TsÜS

Võlaõigussuhe - VÕS §1-207 (üldosa)

VÕS §§ 635-657

Eesmärk: tulemuse
saavutamine

Käsundusleping

VÕS §§ 619-634

Eesmärk:teenuse
osutamine kui

protsess

alaliik –

tööleping

Töölepingu seadus *versus* võlaõigusseadus

- Üldine reegel –kõik, mis pole keelatud, on lubatud. NB!
Tööõiguses on töötaja jaoks seadusest halvem kokkulepe tühine

- VÕS kohaldamine –VÕS kui üldreegel, TLS-st tulenevate erisustega, TLS kui erinorm (kohaldub esimesena), vt TLS pealkirju: kahju hüvitamise erisused, tasaarveldamise erisused, töötasu alandamise erisus jne
- TLS §1 lg 3–töölepingu sõlmimisele kohaldatakse käsunduslepingu sätteid, st kogu VÕS üldosa + eriosast käsund
- TLS-s lahtised loetelud: eelkõige, muuhulgas, sealhulgas jne

Milline leping töö tegemiseks sõlmida?

- Pooled on vabad otsustama lepingu liigi üle
- Olulisim: kes korraldab ja juhib tööprotsessi, alluvussuhe puudub
- Vasta küsimustele – kas töö tegija saab ise otsustada, kuidas, kus ja millal ta tööd teeb?
- **NB! Võlaõigusliku lepingu korral ei kohaldu ükski töölepingu seaduse säte:**
 - Ületunnitöö
 - Puhkeaja võimaldamise kohustus
 - Puhkus
 - Lepingu ülesütlemise hüvitised

Käsundusleping töölepinguks

- Tallinna Ringkonnakohtu 17.01.2018 otsus 3-16-1815
- Konkreetsel üritusel püstitati lava; pooled kinnitasid, et sõlmiti töövõtuleping. Toimus tööõnnetus; TI luges töölepinguks.
- Halduskohus leidis, et on eluliselt usutav, et töötajad ei pööranud erinevate lepinguliikide eristamisele ja nendega sõlmitavate suuliste kokkulepete võimalikele tagajärgedele tähelepanu.
- Tööinspektsioonil oli õigus tõlgendada pooltevahelist töösuhet ning kohaldada ebaselguse puhul töötaja jaoks soodsamat, s.o töölepingulisest suhtest tulenevat regulatsiooni.

- **Töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu,
TLS § 89 alusel**

1. **Majanduslikud põhjused:**

- Töömahu vähenemine
- töö ümberkorraldamine
- Muu töö lõppemise olukord, mis on tingitud majanduslikest asjaoludest ehk koondamissituatsioon

2. **Ülesütlemisavaldus:**

- vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis
- põhjendused, mis tingisid töötaja(te) koondamisvajaduse
- etteteatamistähtajad, sõltuvad töötatud ajast, 15-90 p.

• Koondamise protseduur

- Arvesta võrdse kohtlemise põhimõtet
- Töötajate vahel valiku tegemine. Tööle jäämise eelisõigus (v.a TLS § 89 lg 2 juhul):
 - Töötajate esindajatel (nt töökeskkonnavolinik, usaldusisik)
 - Töötajal, kes kasvatab alla 3 aastast last (ei saa võrrelda teiste töötajatega)
- Teise töö pakkumise kohustus (NB! võimalusel).
- Täiendusõppe/töö tingimuste muutmise kohustus (vajadusel, kui muudatused ei põhjusta ebaproportsionaalselt suuri kulusid)
- Etteteatamistähtaegade mittejärgimisel tuleb maksta hüvitist.

Koondada ei saa, st. töölepingu ülesütlemise teadet ei saa kätte anda (v.a. TA tegevuse lõppemise, pankroti korral):

- Rasedale
- Rasedus-ja sünnituspuhkuse õigust omavale isikule
- Lapsehoolduspuhkuse või lapsendaja puhkuse kasutajale

Koondamishüvitised

- TLS § 100 lg.1 alusel maksab tööandja 1 keskmise kuutöötasu. (Kui töötajale oli kohaldatud TLS § 37, siis see aeg/töötasu jääb keskmise töötasu arvestusest välja)
- TLS § 100 lg.2 alusel maksab Töötukassa kindlustushüvitist 1 või 2 keskmist kuutöötasu, kui tööstaaz tööandja juures on vähemalt 5 aastat

Tööandja on taotlenud Töötukassa kaudu riigilt töötasu hüvitist:

- Kui tööandja koondab töötaja sel kuul, mille eest ta hüvitist taotleb või kahel järgmisel kuul, peab ta riigi makstud hüvitise tagasi maksma.
- NB! Koondamine = töölepingu lõppemine, st. nimetatud kuudel (märts ja aprill) võib koondamisteate etteteatamistähtaja järgimisega kätte anda, arvestusega, et tööleping ei lõpe enne 31.05 või 30.06.
- Töötasu hüvitis makstakse TÖÖTAJALE, hüvitise tagastab TÖÖANDJA, tasaarvestus töötaja tasudega ei ole lubatud.

Kohtupraktika - koondamine


- **Euroopa Kohtu 20.juuni 2013 otsus C-7-12:** ametikohtade likvideerimise korral ei tohi vanemapuhkust võtnud töötaja ja seda mitte võtnud töötajate võrdlemise tulemusena sattuda vanemapuhkust kasutanud töötaja teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda. Hindamine peab hõlmama kõiki võrreldavaid töötajaid ja toimuma rangelt ühesuguste kriteeriumite alusel.
- **Riigikohtu 29.09.2014 otsus 3-2-1-73-14:** koondamise tühisuse tuvastamisel langeb ära õiguslik alus (TLS § 100 lg 1) koondamishüvitiste maksmiseks ja töötaja peab saadud koondamishüvitise alusetu rikastumise sätete järgi tagastama. Tööandja võib oma nõude tasaarveldada töötaja nõudega, tehes vastava tasaarveldusavalduse

Töölepingu ülesütlemine – usalduse kaotus-koondamine

- **Tartu RK 26.06.2018 otsus 2-16-9052**

Tööandja ütles lepingu üles TLS § 88 lg.1 p.5 ja 6 alusel 10.05; loobus sellest 26.05 ja koondas töötaja (on töötajale soodsam)

- Töötaja vaidlustas mõlemad alused; MK tuvastas tühisuse, mõistis välja hüvitise ca 2000 € (3 kuupalka)
- T.vaidlustas, nõudis tööle ennistamist ja saamata töötasu. RK saatis tagasi MK-sse, kus töötaja nõudis hüvitist 50 000; MK mõistis välja hüvitisena ca 8000 €; 1 aasta palga
- T.vaidlustas RK-s hüvitise suuruse; nõudis ennistamist. Kaebus jäeti rahuldamata- hüvitis on mõistlik ja õiglane



Aitäh kuulamast ja kaasa mõtlemast!
Olge terved!

Thea Rohtla