

6.2. Töölepingu ülesütlemine

Ülesütlemise viisid

§ 85. Töölepingu korraline ülesütlemine

- (1) Töötaja võib tähtajatu töölepingu igal ajal korraliselt üles öelda.
- (2) Töötaja ei või tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda, välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingut.
- (3) Eeldatakse, et ülesütlemine on korraline, kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline.
- (4) Kui töötajal ei ole tähtajatu töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alust, loetakse ülesütlemine korraliseks seaduses sätestatud etteteatamistähtajaga.
- (5) Tööandja ei või töölepingut korraliselt üles öelda.

Erinevalt varem kehtinud töölepingu seadusest, milles töölepingu lõpetamise puhul kasutati ainult üht terminit "töölepingu lõpetamine", kasutab uus töölepingu seadus töölepingu lõpetamise juures töölepingu korralise ja erakorralise ülesütlemise mõisteid. TLS lähtub siinjuures VÕS-i terminoloogiast, kuivõrd ka lepinguõiguses eristatakse lepingute ülesütlemise puhul korralist ja erakorralist ülesütlemist (VÕS § 195, § 196). Siiski ei ole töölepingu seaduses toodud korralise ja erakorralise ülesütlemise mõiste töölepingu puhul üks ühele samane VÕS-i §-des 195 ja 196 nimetatuga ning tuleb ka arvestada, et TLS-i § 87 kohaselt saab töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes töölepingu seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

TLS-i § 85 näeb ette töölepingu korralise ülesütlemise regulatsiooni, kuid ei ava töölepingu korralise ülesütlemise täpset mõistet. Koosmõjus TLS-i järgnevate paragrahvide ja VÕS-s sätestatuga saab järeldada, et töölepingu korralise ülesütlemise all käsitletakse olukorda, kus töölepingu võib igal ajal olenemata põhjusest üles öelda. Ainus tingimus on see, et ülesütlemisel järgitakse (seaduses) sätestatud etteteatamistähtaegu.

Töölepingu seaduse seletuskirjas on korduvalt rõhutatud töötaja õigust kaitsele töösuhte lõppemise korral ehk n-õ õigust ülesütlemiskaitsele (vt Kasutatud kirjandus 1, lk 62–64). Ülesütlemiskaitse ideoloogiale tuginedes on TLS-s välistatud tööandja korralise ülesütlemise õigus (TLS § 85 lg 5) ja ette nähtud, et töölepingu korralise ülesütlemise õigus on ainult töötajal. Seeläbi tagatakse, et tööandja ei saa töölepingut igal suvalisel põhjusel ja igal ajal üles öelda ning töötaja võib arvestada, et töölepingu lõpetamine tööandja poolt saab toimuda üksnes erakorralise ülesütlemisega – selleks peab olema seaduses sätestatud mõjuv põhjus ja lepingu erakorraline ülesütlemine peab olema igal korral põhjendatud.

TLS-i § 85 lõige 1 näeb üldpõhimõttena ette, et töötaja võib tähtajatu töölepingu lõpetada igal ajahetkel ükskõik millisel põhjusel ning tal ei pea selleks olema mõjuvat põhjust. Seega ei pea töötaja esitama tööandjale ka põhjendusi, miks ta soovib töölepingut üles öelda. Ehkki töötaja võib tähtajatu töölepingu üles öelda igal ajal,

peab ta siiski järgima seaduses sätestatud etteteatamistähtaega, st töötaja peab oma soovist tööleping korraliselt üles öelda tööandjale ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva (vt ka § 98 lg 1 kommentaare).

TLS-i § 85 lõike 2 kohaselt võib töötaja tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda üksnes siis, kui selline leping on sõlmitud äraoleva töötaja asendamiseks.

Arvestades, et töölepingu korralisele ülesütlemisele on ette nähtud pikem etteteatamistähtaeg kui erakorralisele ülesütlemisele, on lõikes 3 sätestatud põhimõte, mille järgi töötaja poolt töölepingu ülesütlemise puhul eeldatakse, et tegemist on korralise ülesütlemisega. Kui töötaja on seisukohal, et tal on alus lepingut lõpetada erakorralise ülesütlemisega, peab selleks vajaliku mõjuva põhjuse olemasolu tõendama töötaja. Kui töötajal puudub töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alus või ta ei suuda selle olemasolu tõendada, siis kõnealuse õigusnormi lõikest 4 lähtuvalt loetakse sellisel juhul töölepingu ülesütlemine korraliseks ning töötaja peab järgima korralisele ülesütlemisele kehtestatud 30-päevast etteteatamistähtaega.

§ 86. Töölepingu ülesütlemine katseajal

(1) Tööandja ja töötaja võib tähtajalise ja tähtajatatu töölepingu üles öelda neljakuulise katseaja jooksul töötaja tööle asumise päevast arvates.

(2) Töölepinguga võib kokku leppida katseaja kohaldamata jätmises või lühendamises.

(3) Tööandja ja töötaja võib kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu üles öelda katseaja jooksul, mis ei või olla pikem kui pool lepingu kestusest.

(4) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.

TLS-i § 6 lõike 1 kohaselt käsitletakse katseajana aega, mille jooksul saab tööandja hinnata, kas tööle asunud töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida tööandja nõuab töö tegemisel. Seadus on katseajaks määranud 4 kuud (erandina lühem alla 8-kuulise tähtajaga lepingute puhul, vt allpool). Kui pooled soovivad välistada katseaja kohaldamise või lühendada seaduses ettenähtud neljakuulist katseaega, peavad nad selles töölepingus eraldi kokku leppima (§ 86 lg 2). Seega on erinevalt varem kehtinud töölepingu seadusest toodud TLS-i katseaja puhul uudne põhimõte, mille järgi seadusest tulenevalt eeldatakse katseaja kohaldamist ja pooled ei pea selle kohaldamises töölepingus eraldi kokku leppima (vt Kasutatud kirjandus 1, § 86 komm).

Katseaega kohaldatakse nii tähtajatutele kui ka tähtajalistele lepingutele, kuid tähtajaliste töölepingute juures tuleb arvestada, et TLS-i § 86 lõikest 3 tulenevalt ei või kuni kaheksaks kuuks sõlmitud töölepingute puhul katseaeg ületada poolt lepingu kestusest, nt 4-kuulise töölepingu puhul võib katseaeg olla maksimaalselt 2 kuud.

TLS-i § 86 lõige 1 näeb tööandjale ja töötajale ette võimaluse öelda katseaja jooksul üles nii tähtajatatu kui ka tähtajaline tööleping. Töötaja on nimetatud õiguse kasutamises vabam kui tööandja. Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel järgima, et see ei oleks vastuolus katseaja eesmärgiga (TLS § 86 lg 4). Katseajal töölepingu ülesütlemisest peavad pooled TLS-i § 96 järgi ette teatama vähemalt 15 kalendripäeva. Ülesütlemisavalduse võib anda katseaja jooksul, st ülesütlemisavaldus on kehtiv ka

siis, kui see on antud katseaja viimasel päeval. Sellisel juhul ei lõpe töösuhe katseaja viimasel päeval, vaid etteteatamistähtaja möödumisel (vt ka § 96 kommentaare).

§ 87. Töölepingu erakorraline ülesütlemine

Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes käesolevas seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu.

Nagu TLS-i § 85 kommentaarides viidatud, eristatakse VÕS-i lepingute ülesütlemise regulatsioonist lähtuvalt ka TLS-s töölepingu korralist ja erakorralist ülesütlemist. Korraliselt on võimalik töölepingut üles öelda üksnes töötajal ja temal on õigus seda teha igal ajal mis tahes põhjusel, järgides üksnes seaduses sätestatud etteteatamistähtaega. Erakorraliselt võib töölepingu üles öelda nii töötaja kui ka tööandja, kuid seda üksnes seaduses sätestatud mõjuva põhjuse korral.

Kuna tööandjal on õigus öelda tööleping üles vaid seaduses sätestatud mõjuva põhjuse korral, siis saab tööandja öelda töösuhete üles üksnes erakorraliselt. Seetõttu näeb TLS-i § 87 ette tööõiguses kohaldatava üldise põhimõtte, mille järgi võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes TLS-s ettenähtud mõjuval põhjusel ja selles sätestatud etteteatamistähtaegu järgides. Erinevalt muudest võlaõiguslikest lepingutest ja erisusena VÕS-i §-ist 196, eeldab tööandja algatusel töölepingu erakorraline ülesütlemine alati majanduslike või töötajast tulenevate asjaoludega seotud mõjuva põhjuse olemasolu, mistõttu ei ole tööandjal õigust töölepingut üles öelda muudel põhjustel.

TLS-i eelnõu seletuskirjas on selgitatud, et TLS ei näe ette töölepingu ülesütlemise juhtumeid kinnise loeteluna, vaid kasutades suurema üldistusega põhjuste liike (ülesütlemine majanduslikel põhjustel; ülesütlemine töötajast tulenevatel mõjuvatel põhjustel). See, milline konkreetne majanduslik asjaolu või töötajaga seotud asjaolu annab õiguse tööleping üles öelda, on lahtine ja vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist (vt Kasutatud kirjandus 1, § 87 komm).

§ 88. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhete jätkamist, eelkõige kui töötaja:

- 1) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul;**
- 2) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine);**
- 3) on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikunud töökohustusi;**
- 4) on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis;**
- 5) on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu;**
- 6) on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu;**

7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi kahju tekkimise ohu;

8) on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.

(2) Enne töölepingu ülesütlemit, eelkõige käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 1 ja 2 nimetatud alusel, peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

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

(4) Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

Juhul kui töötaja isikust või tema käitumisest tulenevalt on töösuhtes tekkinud olukord, kus nii tööandja kui ka töötaja huve järgides ei ole võimalik eeldada töösuhte jätkamist, on tegemist sellise mõjuva põhjusega, mille alusel tekib tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda. TLS-i § 88 lõikes 1 on toodud ka näidisloetelu sellistest töötaja isiku ja tema käitumisega seotud mõjuvatest põhjustest, mille esinemisel on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda. Nii võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, eelkõige kui:

1) töötaja terviseseisund ei ole töötajal võimaldanud pika aja jooksul täita tööülesandeid (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Kui selline tööülesannete mittetäitmine töötaja terviseseisundi tõttu on kestnud vähemalt neli kuud, siis seadus eeldab, et tegemist on pikaajalise töövõime vähenemisega ning tööandjal tekib õigus leping sellel alusel erakorraliselt üles öelda. Vastupidist peab sellisel juhul tõendama töötaja;

2) töötaja ei ole ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu pikka aega toime tulnud tööülesannete täitmisega, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine). Erinevalt eelmisest punktist ei ole seadusandja sisustanud mõistet "pika aja jooksul" ning selle määratlemine jääb kohtupraktika otsustada – siiski tuleb arvestada, et ühekordne või lühiajaline tööga mittetoimetulek ei anna tööandjale põhjust töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks sellel alusel;

3) töötaja on korduvalt (vähemalt teistkordselt) eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi ning tööandja on sealjuures teinud töötajale eelnevalt ka hoiatuse. Seadus ei täpsusta, millises vormis peab hoiatus tehtud olema, kuid võimalike arusaamatuste ja vaidluste vältimiseks on soovitatav hoiatus vormistada kirjalikult ja anda see töötajale allkirja vastu üle. Harju Maakohtu otsuses nr 2-10-6242 on kohus leidnud, et kui tööleping öeldakse erakorraliselt üles TLS-i § 88 lõike 1 punkti 3 alusel, tuleb ülesütlemise seaduslikkuse tuvastamisel analüüsida tööandja konkreetse korralduse sisu. Nimelt oli konkreetset juhul tööandja jaoks oluline, et töötaja järgiks tööandja restorani menüüs 100%-liselt teatud kontseptsiooni, mistõttu olid ka pisirikkumised olulise kaaluga ehk väik-

semgi kõrvalekalle tööandja korraldusest oli antud juhul käsitletav töölepingu olulise rikkumisena. Harju Maakohus on kõnealuse õigusnormi tõlgendamisel ka leidnud, et töölepingu ülesütlemiseks TLS-i § 88 lõike 1 punkti 3 alusel ei ole nõutav, et töötaja rikuks just nimelt ühte ja sama või samalaadset korraldust või tööülesannet mitu korda, seega võib nimetatud alusel töölepingu ülesütlemise aluseks olla ka erilaadsete korralduste rikkumine;

4) töötaja on korduvalt viibinud tööl joobeseisundis ning tööandja on teinud selle kohta töötajale eelnevalt ka hoiatuse. Kuivõrd seadus ei täpsusta joobeseisundi täpsemat sisu, tuleb selle all käsitleda igasugust joobeseisundit (sh alkoholi- ja narkojoovet), milles töötaja ei käitu adekvaatselt ja see segab tema normaalset töötegemist. Sealjuures on tööandja pidanud töötajale jällegi eelnevalt hoiatuse tegema;

5) tööandja on seoses töötaja poolt toime pandud varguse, pettuse või muu sarnase teoga kaotanud usalduse töötaja vastu. Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-46-03 leidnud, et usalduse kaotuse tõttu võib tööandja töölepingu lõpetada, kui töötaja on tekitanud tööandjale kahju nii otsese varalise kahjuna kui ka saamata jäänud tuluna. Usaldus töötaja vastu võib kaduda ka siis, kui ta tegutseb tööandja huvide vastaselt, nt agiteerib tööandja kliente üle minema teise firmasse või kahjustab muul viisil tööandja majandustegevust (vt Kasutatud kirjandus 4, lk 130);

6) töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu. Siinkohal võib kolmandate isikute all mõista nii tööandja tarbijaid, kliente, äripartnereid vms kolmandaid isikuid, kes puutuvad tööandjaga kokku. Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-46-03 asunud seisukohale, et kui tööandja tõendab ära töötaja poolt toime pandud teo või tegevusetuse fakti, mis võis põhjustada kolmandate isikute usaldamatuse tööandja vastu, siis ei pea tööandja enam lisaks tõendama, et selline usaldamatuse tekkimine on ka realselt aset leidnud. Seega piisab, kui leiab tõendamist asjaolu, et töötaja on käitunud viisil, mis tekitaks tööandja mõistlikus kliendis, tarbijas või äripartneris usaldamatuse tööandja vastu;

7) töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi sellise kahju tekkimise ohu. Siinjuures tuleb arvestada, et kahju tekitanud või kahju tekkimise ohu kaasa toonud teo toimepanemine või tegevusetus peab töötaja poolt olema toime pandud süüalise käitumisega, s.o tahtlikult, raske hooletuse või hooletusega (VÕS § 104). Olulisel määral kahju tekitamise suurus jääb kohtupraktika sisustada;

8) töötaja on rikkunud tööandja ja töötaja vahel sõlmitud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kokkulepetest tulenevat kohustust.

Töövõime vähenemise tõttu töölepingu ülesütlemise puhul tuleb silmas pidada ka TLS-i § 93 lõike 2 piiranguid.

Kui tööandja soovib töölepingut töötajast tulenevatel põhjustel, s.o TLS-i § 88 alusel erakorraliselt üles öelda, peab tööandja võimaluse korral pakkuma töötajale teist tööd (TLS § 88 lg 2). Samal ajal märgib sama õigusnorm, et selline teise töö pakkumise kohustus kuulub eelkõige kohaldamisele töötaja töövõime vähenemisel ehk juhtudel kui töötaja ei tule pikaajaliselt toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või tervises seisundi tõttu või kui töösuhet ei saa jätkata töötaja töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu (st eelkõige TLS-i § 88 lg 1 p-des 1 ja 2 toodud juhtumid). Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirjas on märgitud, et kuna teise töö pakkumise kohustuses väljendub selgelt töötaja ülesütlemiskaitse õiguse realiseerumine, tuleb kohustust tõlgendada laias tähenduses. Ülesütlemine ei ole lubatud, kui

tööandjal leidub tööd, mida töötaja on võimeline tegema (vt Kasutatud kirjandus 1, § 88 komm). Lisaks tuleb tööandjal pakkuda töötajale ka töökohti, mille puhul tuleks tal korraldada täiendusõpet, samuti kohandada töökohta või muuta töötingimusi, kui see võimaldab töötajal töösuhet jätkata. Tööandjal lasub selline kohustus siiski ainult juhul, kui muudatused ei põhjusta talle eaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumine on konkreetse juhtumi asjaolusid arvestades mõistlik. TLS-i § 88 lõige 2 “teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada” on ilmselt fraas, mida tööandja saab kasutada enda õigustamiseks, kui ta ei pea võimalikuks anda teist tööd töötajale, kelle töölepingu ta ütles üles TLS-i § 88 lõike 1 punktides 3–8 nimetatud rikkumise tõttu.

Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-103-06 varem kehtinud töölepingu seaduse pinnalt leidnud, et tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd ei saa piirduda kitsalt töötajale erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõpetamist, tuleb tööandjal kaaluda ka võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida ta on võimeline tegema. Töötajale teise töö pakkumise kohustust ei saa asendada ka konkursi korraldamisega vabadele töökohtadele.

Sarnaselt VÕS-i § 196 lõikega 2, milles seadus kohustab lepingupoole enne lepingu erakorralist ülesütlemist andma teisele lepingupoolele mõistliku tähtaja oma rikkumise lõpetamiseks, näeb ka TLS-i § 88 lõige 3 ette, et tööandja võib töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda alles seejärel, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Ehkki seadus ei näe sellisele hoiatusele ette täpsemaid vorminõudeid ja seega võib hoiatus olla ka suulises vormis, on alati soovitatav hoiatus vormistada kirjalikult ja anda see töötajale üle allkirja vastu, kuivõrd see välistab potentsiaalsed vaidlused hoiatuse tegemise fakti üle. Viimast seisukohta on kinnitatud ka Tartu Maakohtu otsuses nr 2-10-1797, milles kohus selgitas, et TLS-i § 88 lõike 3 kontekstis ei saa hoiatuseks lugeda nt tööandja poolt töötajale tehtud suulisi märkusi, mis pole üheselt tõlgendatavad hoiatusena kõnealuse õigusnormi tähenduses. Ka töötaja töös esinenud puuduste fikseerimine ei oma õiguslikku tähendust, kui neid ei ole töötajale varem tutvustatud. Eelnevat hoiatamist ei ole vaja tööandjal teha, kui töötaja ei saa rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte kohaselt tööandjalt oodata. Sellise rikkumisena on käsitletav ka VÕS-i § 116 lõige 2 punktides 2–4 sisalduv – rikuti kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu, või kohustust rikuti tahtlikult või raske hooletuse tõttu või kohustuse rikkumine annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi (vt Kasutatud kirjandus 1, § 88 komm). Selguse huvides tuleks märkida, et seoses TLS-i jõustumisega 01.07.2009. a muudeti töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse (TDVS) paragrahvi 1 selliselt, et viimatinimetatud seadust ei kohaldata enam töölepingulistele suhetele. Sellest tulenevalt ei ole tööandjal enam võimalik määrata töötajale tema tööalase kohustuse rikkumise eest distsiplinaarkaristust TDVS-i mõistes ning tööandja peab piirduma eelkirjeldatud hoiatusega TLS-i § 88 lõike 3 tähenduses. Seejuures on nii endise distsiplinaarkaristuse kui ka praeguse hoiatuse eesmärk ühine, andes tööandjale aluse töötaja poolt korduva töökoostuse rikkumise korral tööleping erakorraliselt üles öelda.

VÕS-i § 196 lõikest 3 tulenevalt võib ülesütlemiseks õigustatud isik lepingu erakorraliselt üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai. Samasisuline säte on ette nähtud ka TLS-i § 88

lõikes 4, mille kohaselt võib tööandja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Mõistliku aja sisustamine sõltub konkreetse juhtumi asjaoludest ja jääb vaidluse korral kohtu sisustada. Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, kehtivad töölepingu TLS-i § 88 lõike 1 alusel ülesütlemisest etteteatamise suhtes § 97 lõikes 2 toodud üldised töölepingu erakorralise ülesütlemise etteteatamise tähtajad. Viimased sõltuvad tööandja ja töötaja vahelise töösuhte kestusest (vt täpsemalt § 97 kommentaare).

Kuna TLS-i § 100 lõige 1 näeb tööandjale ette kohustuse maksta töötajale töölepingu erakorralise ülesütlemise korral hüvitist ainult töötaja koondamise korral, siis ei ole tööandja kohustatud töölepingu erakorralisel ülesütlemisel TLS-i § 88 alusel töötajale hüvitist maksma. Siiski võib töötaja arvestada, et juhul kui tööandja ütles töölepingu erakorraliselt üles TLS-i § 88 lõike 1 punktides 1 või 2 toodud põhjustel, on töötajal õigus saada töötukassalt töötuskindlustushüvitist. Töölepingu lõpetamisel TLS-i § 88 lõike 1 punktide 3–8 alusel ei ole aga töötajal õigust töötuskindlustushüvitisele (vt täpsemalt § 100 lg 2 kommentaare).

§ 89. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine).

(2) Koondamine on ka töölepingu erakorraline ülesütlemine:

1) tööandja tegevuse lõppemisel;

2) tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

(3) Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel. Tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

(4) Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.

(5) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel, on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

Tööandjal on võimalik tööleping üksnes erakorraliselt üles öelda ning sedagi juhul, kui esineb seaduses sätestatud mõjuv põhjus. Mõjuvaks põhjuseks saab olla kas töötaja isikust või tema käitumisest tulenev põhjus (§ 88) või tööandja ettevõttest tulenev majanduslik põhjus. Viimasega hõlmatud töölepingu ülesütlemise alused sätestab TLS-i § 89.

Kommenteeritav paragrahv toob välja, et erakorraline töölepingu ülesütlemine tööandja poolt on võimalik tööandja ettevõttega seotud majanduslikel põhjustel, eelkõige kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks seoses töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamisega, tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja

pankroti väljakuulutamisel või tööandja pankrotimenetluse lõpetamisel raugemise tõttu või muul töö lõppemise juhul, mis on tingitud majanduslikest asjaoludest. Kõik eelnimetatud juhtumid on TLS-is toodud üldmõiste “koondamine” alla.

Ka majanduslikel põhjustel ülesütlemisel on tööandjal kohustus pakkuda töötajale võimaluse korral teist töökohta enne töösuhte lõppemist (TLS § 89 lg 3). Tööandja ei pea töötajale teist tööd pakkuma, kui tööleping öeldakse üles tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel või tööandja pankrotimenetluse lõpetamisel pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu (TLS § 89 lg 2). Samuti peab tööandja vajaduse korral korraldama töötaja täiendusõpet või muutma töötaja töötingimusi, kui täiendusõpe või töötingimuste muudatused ei too tööandja jaoks kaasa ebaproportsionaalselt suuri kulutusi.

Kommenteeritava paragrahvi 4. lõikest lähtuvalt peab tööandja koondamise korral arvestama TLS-i §-s 3 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, mille kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust võrdse kohtlemise seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt (vt ka § 3 kommentaare).

Erinevalt varem kehtinud töölepingu seadusest ei ole TLS-s koondamise tõttu töölepingu ülesütlemise puhuks enam ette nähtud nii mitmeid kriteeriume, mille kohaselt tööandja peab selekteerima koondatavad töötajad (varem olid nt töötajate tööalased näitajad, ülalpeetavate olemasolu töötajal). Nüüd on koondamise korral eelisõigus TLS-i § 89 lõike 5 kohaselt üksnes töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last. Alla kolmeaastast last kasvatava isiku suhtes eelisõiguse rakendamiseks ei ole vajalik, et viimane viibiks lapsehoolduspuhkusel (TLS § 62), vaid oluline on üksnes see, et tema ülalpidamisel ja kasvatamisel on alla kolmeaastane laps. Harju Maakohtu otsuses nr 2-09-41475 on kohus selgitanud, et TLS-i § 89 lõike 5 rakendamisel peab tööandja ühe töötaja eelistamisel teisele lähtuma siiski konkreetse ametikoha raames töötavatest töötajatest. Seega juhul, kui tööandja juures on ainult näiteks üks raamatupidaja ametikoht, mille tööandja otsustab likvideerida ja sellel töötava töötaja koondada, ei ole töötajal õigus TLS-i § 89 lõike 5 alusel nõuda enda töölejätmise eelistamist teistel ametikohtadel töötavate töötajate ees. Seda õigust ei ole isegi juhul, kui koondatav on töötajate esindaja või kasvatab alla kolmeaastast last. See uus kord peaks tööandjale töölepingu ülesütlemise koondamise korral muutma paindlikumaks, sest kui on välja selgitatud need töötajad, kellel on eelisõigus tööle jääda, saab tööandja ülejäänute hulgast teha vaba valiku. Vaba valiku tegemist piirab siiski TLS-i § 89 lõikes 4 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõte. Koondamise puhul tuleb silmas pidada ka TLS-i § 93 lõike 1 piiranguid.

§ 90. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine

(1) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt:

- 1) 5 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;
- 2) 10 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;
- 3) 10 protsendiga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;
- 4) 30 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

(2) Töötajate arvu määramisel kohaldatakse töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lõiget 2.