

Äripäeva raamat

Mari Rask

Heli Raidve

Töölepingu seadus 2009

Kolmas raamat

Töölepingu lõppemine ja üleminek.
Vastutus. Rakendussätted.

Äripäev
2009

Sissejuhatus

Kolmandas raamatus käsitletud töölepingu seaduse sätteid, eriti töölepingu lõpetamise küsimused, eeldavad hoolikat võlaõiguslike üldpõhimõtete järgimist. Igal töölepingu ülesütle misel juhul tuleb kaaluda, mis on mõistlik ja kooskõlas hea usu põhimõttega. Just töölepingu lõpetamine ja vastutus põhjustavad enim töövaidlusi.

Töölepingu lõpetamise korral põrkuvad töötaja ja tööandja huvid kõige selgemalt. Seetõttu on seadusandja püüdnud töölepingu lõpetamise, eriti töölepingu ülesütle misega seotud regulatsiooni puhul leida mõlemad pooli rahuldava lahenduse, eeldades sealjuures lepingupoolte head tahet ja mõistlikku suhtumist. Töölepingu seaduses on töölepingu lõpetamise põhimõtted ja alused hästi reguleeritud. Eriti põhjalikult on sätestatud töölepingu ülesütle mine. Siiski on jäänud piisavalt ruumi ka sätete erinevaks tõlgendamiseks.

Seaduses sätestatud töölepingu erakorralise ülesütle misel mõjuvad põhjused ei ole esitatud kinnise loeteluna, andes sellega lepingu pooltele võimaluse laiendada seaduses loetletud mõjuvate põhjuste ringi, ning alati on hindamise küsimus, kui oluline on ülesütle misel põhjus. Pooled on töölepingu ülesütle misel kohustatud hindama iga üksikjuhtumit eraldi, võttes arvesse kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi. Töölepingu erakorralisel ülesütle misel tuleb hinnata:

- kas on üldse tegemist seadusliku alusega töölepingu ülesütle misel;
- kas põhjus on piisavalt mõjuv ja oluline töösuhte lõpetamiseks;

Toimetaja	Marge Kask
Kujundaja	Kairi Kalmann
Keeletoimetaja	Sven Saun
Trükk	Paar

Infot Äripäeva raamatute kohta saate Äripäeva Raamatuklubist telefonil 667 0108 või veebist www.raamatuklubi.aripaev.ee.

© AS Äripäev, 2009

ISBN 978-9949-434-46-6

- kas mõistlik oleks järgida etteteatamistähtaegu või on tegemist olukorraga, kus kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei ole mõistlik etteteatamistähtajast kinni pidada;
- kas mõistlik oleks teha töötajale hoiatus või on alust öelda tööleping üles esmase rikkumise korral;
- kas hea usu põhimõttest lähtudes tuleks pakkuda teist tööd;
- kas töötaja töötingimuste muutmise ja täiendusõppe korraldamisega tööandjal tekkivad kulud on ebaproportsionaalset suured või ei.

Toodud loetelu ei ole ammendav, sest kogu ülesütlemise protseduur eeldab iga juhtumi puhul pidevat kaalumist ja hindamist.

Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel lähtuma igast üksikjuhtumist eraldi, hinnates hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes juhtumi asjaolusid ja mõlemapoolset huvi.

Hea usu ja mõistlikkuse põhimõtte järgimine on vajalik kõigi töösuhete seotud aspektide puhul, kuid eriti oluline on see töölepingu ülesütlemise korral, kuna töölepingu lõpetamine on töötaja jaoks olulise tähtsusega küsimus.

Siinkohal oleks otstarbekas veelkord meelde tuletada sagedast kasutamist leidvate võlaõiguslike mõistete sisu.

Meeldivat lugemist
Mari Rask ja Heli Raidve

Heli Raidve Tööõigusabi AS
<http://www.tooõigusabi.ee>

Sisukord

1. Mõisted	11
Mõisted	13
Hea usu põhimõte	13
Mõistlikkuse	

Mõisted



Mõisted

Mõistetest, mis tulenevad eraõigusest ja mida uues töölepingu seaduses sagedasti kasutatakse, on oluline aru saada. Seepärast tasub need veelkord üle vaadata. Esimeses raamatus esitatud loetelusse on lisandunud termin “vääramatu jõud”.

Hea usu põhimõte



TsÜS § 138 - õiguste teostamisel ja kohustuste täitmisel tuleb toimida heas usus. Õiguste teostamine ei ole lubatud seadusevastasel viisil, samuti selliselt, et õiguse teostamise eesmärgiks on kahju tekitamine teisele isikule.

VÕS § 6 - võlausaldaja ja võlgnik peavad teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. Võlasuhtele ei kohaldata seadusest, tavast või tehingust tulenevat, kui see oleks hea usu põhimõttest lähtuvalt vastuvõtmatu.

Heas usus tegutsemine tähendab eelkõige seda, et tegutsetakse seaduslikult, see tähendab kas seaduses sätestatu või lepingus kokkulepitu järgi. Hea usu põhimõte on samuti üldistest moraalinormidest ja väärtushinnangutest tulenev käitumisreegel. Heas usus käitub inimene, kes käitub ausalt, õiglaselt, arvestab teise poole huvi-

dega, teeb koostööd, on lojaalne. Hea usu põhimõtet saab määratleda konkreetsest lepingulisest suhtest tulenevalt. Oma õiguste teostamise eesmärgiks ei tohi olla kahju tekitamine teistele isikutele.

Mõistlikkuse põhimõte



VÕS § 7 - võlasuhtes loetakse mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks. Mõistlikkuse hindamisel arvestatakse võlasuhte olemust ja tehingu eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat, samuti muid asjaolusid.

Selle mõistega tähistatakse erinevates olukordades erinevaid **hinnangulisi** asjaolusid, nagu “mõistlik aeg”, “mõistlik hüvitis”. Lähtuda tuleb igal juhul sellest, kuidas teised isikud keskmiselt ja mõistlikult mingis olukorras toimiksid. Selline abstraktne lähene mine on tihti vajalik konkreetse olukorra hindamisel.

Mõistlikkuse põhimõte on seotud hea usu põhimõttega. Mõistlik käitumine on alati heas usus käitumine. Heas usus käitumine aga ei pruugi olla alati mõistlik. Isik võib olla käitunud heas usus, kuid arvestades objektiivseid asjaolusid, selgub, et ta on käitunud ebamõistlikult. Seetõttu mõistlikkuse hindamisel tuleb arvesse võtta konkreetset õigusuhet, selle eesmärki ja muid asjaolusid. Samuti tuleb arvestada tavasid ja praktikat, mis on ses valdkonnas kujunenud.

Mõistlikkus tähendab alati ka eetilist käitumist. Mõistlikult käituv isik käitub arukalt, ta leiab oma õiguste teostamiseks kohased ja õiglased vahendid. Mõistlik isik tegutseb kindlasti oma huvides, aga ta leiab sellised lahendused, mis oleksid ausad ka teise poole suhtes.

Tavad ja praktika



VÕS § 25 - lepingupooled on oma majandus- või kutsetegevuses sõlmitud lepingus kohustatud järgima iga tava, milles nad on kokku leppinud, ja praktikat, mis on nendevahelistes suhetes tekkinud.

Kui lepingupooled ei ole teisiti kokku leppinud, on nad samuti kohustatud järgima iga tava, mida isikud, kes seda liiki lepinguid vastaval tegevus- või kutsealal sõlmivad, tavaliselt tunnevad ja enamasti arvestavad, välja arvatud juhul, kui sellise tava kohaldamine oleks õigusvastane või ei oleks vastavalt asjaoludele mõistlik.

Tavaks loetakse käitumisreegleid, mida teatud tegevus- või kutsealal tegutsevad isikud on püsivalt järginud. Tavad on üldised käitumisreeglid, mida majandus ja kutsetegevuses tegutsevad isikud teavad ja arvestavad. Tavad võivad olla nii kirja pandud kui ka kirjutamata tavad. Praktika on lepingupoolte vahel sõlmitud lepingus järjepidevas suhtlemises väljakujunenud olukord. Seega on praktika konkreetsete lepingupoolte omavaheline käitumine, mida mõlemad pooled teavad ja tunnustavad.

Praktika ja tava mõistet kasutatakse lepingupoolte kohustuste sisu täpsustamisel.

Kirjalik vorm ja kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm



TsÜS § 78 - kui seaduses on sätestatud tehingu kirjalik vorm, peab tehingudokument olema tehingu teinud isikute poolt omakäeliselt allkirjastatud.

Seega, kui kirjalik vorm on seadusega ette nähtud (näiteks tööleping peab olema kirjalikus vormis), siis peavad isikud, kes lepingu sõlmisid, selle omakäeliselt allkirjastama.



TsÜS § 79 - kui seaduses on sätestatud tehingu kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm, peab tehing olema tehtud püsivat kirjalikku taasesitamist võimaldaval viisil ja sisaldama tehingu teinud isikute nimesid, kuid ei pea olema omakäeliselt allkirjastatud.

TsÜS sätestab kirjalikku taasesitamist võimaldava vormi mõiste tehingute puhul, kuid mõiste laieneb ka muudele dokumentidele, mille koostamist seadus ette näeb (näiteks ülesütlemisavaldus). Kirjalikku taasesitamist võimaldav vorm ei nõua omakäelist allkirjastamist, vaid ainult isikute nimesid, keda see dokument puudutab. Selleks võib olla tööandja kirjalik teade töötajale, kus on töötaja nimi ja tööandja esindaja nimi. Samuti saab lugeda kirjalikku taasesitamist võimaldavaks vormiks elektronkirja teel saadetud dokumenti, kui on olemas isiku nimi, kellele dokument saadeti, ja saatja nimi.

Vääramatute jõud



VÕS § 103 lg 2 - vääramatute jõud on asjaolu, mida võlgnik ei saanud mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud temalt oodata, et ta lepingu sõlmimise või lepinguvälise kohustuse tekkimise ajal selle asjaoluga arvestaks või seda väldiks või takistava asjaolu või selle tagajärje ületaks.



**Töölepingu
lõppemine**