



Õiguskantsler

Teie 23.03.2016 nr

Meie 21.04.2016 nr 6-1/160467/1601729

Töölepingu lõpetamine alla kolmeaastast last kasvatava isikuga

Austatud []

Pöördusite õiguskantsleri poole palvega kontrollida, kas [Eesti Vabariigi põhiseadusega](#) on kooskõlas [töölepingu seaduse](#) sätted (§ 107 lõiked 2 ja 3 ning § 109 lõiked 1 ja 2), mis ei paku alla kolmeaastast last kasvatavale vanemale samasugust kaitset töölepingu ülesütlemisel nagu töötaja esindajale, rasedale ning rasedus- ja sünnituspuhkuseks õigustatud isikule.

Küsimust analüüsid joudsin järeldusele, et kõnealused töölepingu seaduse sätted ei ole vastuolus Eesti Vabariigi põhiseadusega.

1. On tõsi, et töölepingu seaduse (TLS) § 107 lõige 2 annab tööandjale õiguse nõuda kohtult või töövaidluskomisjonilt töölepingu lõpetamist vaatamata sellele, et kohus või töövaidluskomisjon on tuvastanud, et töölepingu ülesütlemine on tühine või tühistatud. Sisuliselt saab tööandja selle sätte kaudu töölepingu lõpetada, isegi kui ta ütles töölepingu üles ebaseaduslikult, näiteks põhjusel, et töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi.

2. Riigikohus on asjas nr [3-2-1-79-13](#) selle seadusesätte põhiseaduspärasust hinnanud ja leidnud, et see ei ole vastuolus Eesti Vabariigi põhiseadusega (PS). Riigikohtu hinnangul piirab see säte ühelt poolt küll PS § 29 lõikega 1 kaitstud õigust valida elukutset, tegevusala ja töökohta, kuid teiselt poolt tuleb arvesse võtta PS 19 lõikest 1 tulenevat põhimõtet, mille järgi võib emb-kumb lepingupool lepingulise suhte lõpetada, kui selle suhte jätkamine ei ole enam võimalik.¹

3. TLS § 107 lõike 2 põhiseaduspärasuse hindamisel sai määravaks, et sellest sättest töötajale tulenevaid negatiivseid tagajärgi tasakaalustab töötaja õigus saada TLS § 109 lõike 1 alusel tööandjalt hüvitist. Reeglina on hüvitise suuruseks kolme kuu keskmine töötasu, kuid TLS § 109 lõike 1 teise lause järgi võib töövaidluskomisjon või kohus hüvitise suurust muuta. See tähendab, et töövaidluskomisjonil või kohtul on võimalik tööandjalt välja mõista ka suurem hüvitis, kusjuures hüvitise suuruse kindlaks määramisel tuleb arvestada erinevaid kahju liike, mis töötajale töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega seoses on tekkinud või tekivad.²

¹ Ka TLS aluseks olnud [eelno 299](#) seletuskirjas märgitakse, et töölepingu poolte sundimine töösuhte jätkamiseks ei sobi kokku lepinguvabaduse põhimõttega, millest tulenevalt ei saa pooli nende vaba tahte vastaselt sundida töösuhtet jätkama.

² Vt lähemalt asjas nr [3-2-1-79-13](#) tehtud Riigikogu üldkogu otsuse punkte 32.2-32.8.

4. Riigikohtu järeldus, et TLS § 107 lõige 2 ei ole PS-ga vastuolus, kehtib kõikide töötajate gruppide suhtes, sealhulgas alla kolmeaastast last kasvatavate vanemate suhtes. TLS § 107 lõiget 2 ei muuda põhiseadusevastaseks ka asjaolu, et seadusandja on teinud TLS § 107 lõikega 3 erandi, mille järgi ei pea kohus või töövaidluskomisjon rahuldama tööandja taotlust lõpetada ebaseaduslikult ülesõeldud lepingut, kui töötaja on rase, õigustatud rasedus- ja sünnituspuhkuseks või esindab töötajaid.

5. Kuna TLS § 107 lõike 2 eesmärk on tagada, et pooled ei peaks üldjuhul jätkama töösuhet sunniviisiliselt olukorras, kus on tekkinud omavaheline lahkarvamus ning edaspidine koostöö ei pruugi sujuda, näeb TLS § 107 lõige 3 ette vaid erandid väga üksikuteks juhtumiteks. Need on juhtumid, kus isik vajab oma seisundi või staatuse tõttu erilist kaitset.³

6. Töötajate esindajate kaitsmise vajadust võib seletada töötajate esindaja rolliga. Kui tööandja saaks hõlpsalt lõpetada töösuhete isikuga, kes esindab kõigi töötajate huve, seaks see omakorda ohtu ülejäänud töötajate huvide tõhusta kaitse. Nii kaotaks töötajate esindaja olemasolu oma mõtte.

7. Rasedad töötajad vajavad erilist kaitset seetõttu, et töösuhete ebaseaduslik lõpetamine paneb raseda naise abitusse seisundisse. Võib eeldada, et raseduse ajal uue töö leidmine on väga keeruline. Samal ajal võib töösuhete katkemine raseduse ajal vähendada märkimisväärselt saadavat vanemahüvitist.

8. Rasedus- ja sünnituspuhkust puudutavalt tuleb arvesse võtta seda, et tegemist on suhteliselt lühikese perioodiga (140 päeva), mil naised reeglina ei tööta. Seega ei sunni seadus töölepingu pooli koos töötama, kui tööandja ei ole töösuhete jätkamisest enam huvitatud, kuid tagab töötajatele siiski kaitse töösuhete katkemise vastu kõige keerulisemal ajal. Naiste kaitsmist ebaseadusliku töösuhete lõpetamise eest kuni rasedus- ja sünnituspuhkuse lõpuni nõuab Eestilt ka [parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta](#) (artikkel 8.2).

9. See, et seadusandja ei ole TLS § 107 lõikes 3 nimetanud alla kolmeaastast last kasvatavaid isikuid, ei viita kuidagi sellele, et seadusandja arvates ei oleks väikelast kasvatavaid töötajaid tarvis töölepingu ebaõiglase lõpetamise eest kaitsta. TLS § 92 lõige 1 punkt 2 keelab tööandjal otsesõnu tööleping üles öelda põhjusel, et töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi, näiteks kasvatab lapsi. Kui tööandja ütleb töölepingu üles alla kolmeaastast last kasvatava isikuga, tuleb tööandjal tõendada, et põhjuseks ei olnud töötaja perekondlikud kohustused. TLS § 93 lõikega 1 kaitstakse väikelast kasvatavaid vanemaid ajal, kui nad kasutavad lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Lisaks tuleb vaidluse korral arvesse võtta ka [võrdse kohtlemise seaduses](#) ja [soolise võrdõiguslikkuse seaduses](#) sätestatud põhimõtteid.

10. Mis puudutab TLS § 109 lõigetes 1 ja 2 reguleeritud töösuhete lõpetamise hüvitist, siis siin tuleb arvesse võtta, et hüvitise suuruse määramise reeglite paindlikkus võimaldab igas olukorras õiglase suurusega hüvitis välja mõista. Nii saab kohus või töövaidluskomisjon TLS § 109 lõikest 1 tulenevalt maksta ka kolmeaastast last kasvatavale töötajale suuremat hüvitist kui kolme kuu keskmine töötasu ja TLS § 109 lõike 2 järgi võib kohus või töövaidluskomisjon maksta rasedale, rasedus- ja sünnituspuhkuseks õigustatud isikule või töötajate esindajale väiksemat kui kuue kuu keskmisele töötasule vastavat hüvitist, kui see on põhjendatud.

11. Niisiis ei saa tuletada alla kolmeaastast last kasvatavaid vanemaid puudutavate erandite kehtestamise kohustust PS-st, sealhulgas ka mitte sellest, et mitmetes töölepingu ülesütlemist

³ E. Käärats, T. Treier jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. 2013, Tallinn, lk 173.

puudutavates sätetes on alla kolme aastast last kasvatavad vanemad võrdsustatud töötajate esindajate, rasedate ja rasedus- ja sünnituspuhkuseks õigustatud isikutega.

Loodan, et antud selgitustest oli Teile abi.

Lugupidamisega

/allkirjastatud digitaalselt/

Ülle Madise