



RIIGIKOHUS

ÜLDKOGU

KOHTUOTSUS

Eesti Vabariigi nimel

| | |
|--|--|
| Kohtuasja number | 3-2-1-79-13 |
| Otsuse kuupäev | 14. mai 2014. a |
| Kohtukoosseis | Eesistuja Tõnu Anton, liikmed, Peeter Jerofejev, Henn Jõks, Eerik Kergandberg, Hannes Kiris, Lea Kivi, Indrek Koolmeister, Ants Kull, Villu Kõve, Lea Laarmaa, Jaak Luik, Ivo Pilving, Jüri Põld, Harri Salmann ja Tambet Tampuu |
| Kohtuasi | Larissa Urbaniku hagi korteriühistu LÄÄNE 7 TARTU vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks |
| Vaidlustatud kohtulahend | Tartu Ringkonnakohtu 25. veebruari 2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-12-4873 |
| Kaebuse esitaja ja kaebuse liik | Larissa Urbaniku kassatsioonkaebus |
| Menetlusosalised ja nende esindajad Riigikohtus | Hageja Larissa Urbanik (isikukood 44504142717), esindaja vandeadvokaat Karl Saavo Kostja korteriühistu LÄÄNE 7 TARTU (registrikood 80124526), esindaja vandeadvokaat Urmas Kõrgesaar |
| | Riigikogu Õiguskantsler Justiitsminister Sotsiaalminister |
| Asja läbivaatamine | 18. veebruar 2014. a, kirjalik menetlus |

RESOLUTSIOON

1. Tühistada Tartu Maakohtu 13. juuni 2012. a otsus ja Tartu Ringkonnakohtu 25. veebruari 2013. a otsus tsiviilasjas nr 2-12-4873 ning saata asi samale maakohtule uueks läbivaatamiseks.
2. Kassatsioonkaebus rahuldada osaliselt.

3. Tagastada Larissa Urbanikule (arvelduskonto nr 221053494426) kassatsioonkaebuselt 22. märtsil 2013 tasutud kautsjon 100 (ükssada) eurot.

ASJAOLUD JA MENETLUSE KÄIK

1. Larissa Urbanik (hageja) esitas 2. veebruaril 2012 Tartu Maakohtule korteriühistu LÄÄNE 7 TARTU (kostja) vastu hagi, milles palus tunnistada kostja esitatud töölepingu ülesütlemise avaldus tühiseks, tunnistada ja lugeda, et tööleping ei ole ülesütlemisega lõppenud, kohustada kostjat võimaldama hagejal koristajana töötada ja lubada tal koristada õue ja trepikodasid. Hageja palus jätta menetluskulud kostja kanda.

Hagiavalduse kohaselt sõlmisid pooled 1. veebruaril 2002 töölepingu (tööleping), mille alusel asus hageja kostja juures tööle koristajana. Tartu Maakohus kinnitas 16. detsembri 2009. a määrusega tsiviilasjas nr 2-09-30658 poolte kompromissi, millega kostja kohustus maksma hagejale töötasu 34 000 krooni. Hageja loobus kompromissis märgitud töötasust tingimusel, et kostja jätkab temaga töölepingut. Kostja soovis hagejaga sõlmitud töölepingut muuta. Hageja ei nõustunud töölepingu muudatustega ning esitas kohtutäiturile avalduse tsiviilasjas nr 2-09-30658 tehtud kohtumääruse täitmiseks. Kostja täitis hageja nõude ja kohtutäitur lõpetas 26. mail 2011 täitemenetluse. 6. jaanuaril 2012 esitas kostja hagejale töölepingu ülesütlemise avalduse, milles teatas, et ütleb töölepingu alates 9. jaanuarist 2012 üles usalduse kaotuse tõttu töölepingu seaduse (TLS) § 88 lg 1 p 5 alusel. Selgituseks märkis kostja, et hageja on rikkunud poolte kokkulepet, et töösuhte jätkumise korral ei nõua hageja kostjalt tsiviilasjas nr 2-09-30658 tehtud kohtumääruses märgitud töötasu. Kuna hageja rikkus poolte kokkulepet, kaotas kostja tema vastu usalduse.

Kostjal ei olnud alust töölepingut üles öelda ja ülesütlemine on vastuolus hea usu põhimõttega. Töötasu nõudmine ei saa põhjustada tööandja usalduse kaotust. Kuna tsiviilasjas nr 2-09-30658 tehtud kohtumäärus jõustus enam kui kaks aastat enne töölepingu ülesütlemist, ei öelnud kostja töölepingut üles mõistliku aja jooksul.

2. Kostja vaidles hagile vastu.

Kostja kaotas hageja vastu usalduse, sest hageja rikkus kokkulepet, et ta ei nõua kostjalt töösuhte jätkumisel kompromissis kokkulepitud töötasu. Tööleping oleks tulnud lõpetada juba 2011. a veebruaris, kuid kostja sai alles majandusaasta aruande valmimisel teada, millise kohtumääruse alusel kohtutäitur kostjalt raha välja mõistis. Ülesütlemisavalduse esitamine viibis seetõttu, et hageja asemele ei leitud töötajat. Juhuks kui kohus tuvastab töölepingu ülesütlemise tühisuse, palus kostja lõpetada töölepingu ülesütlemisavalduses märgitud ajast.

3. Tartu Maakohus rahuldab 13. juuni 2012. a otsusega hagi ja jättis menetluskulud kostja kanda. Maakohus leidis, et töölepingu ülesütlemine on tühine, lõpetas töölepingu kostja avalduse alusel 9. jaanuarist 2012 ning mõistis kostjalt hageja kasuks välja hageja kolme kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise 533 eurot 52 senti.

Maakohtu otsuse kohaselt kinnitas maakohus 16. detsembril 2009 tsiviilasjas nr 2-09-30658 poolte kompromissi, mille kohaselt maksab kostja hagejale tema töötasu nõude vaidluse lõpetamiseks 34 000 krooni. Maakohtu määrus jõustus edasikaebamise õigusega. 11. jaanuaril 2010 allkirjastas hageja kostja teate, mille järgi hageja ei nõua kostjalt kompromissimääruses märgitud töötasu, kui tööleping lõppeb hageja algatusel. Hageja nõuab kostjalt töötasu väljamaksmist, kui kostja ütleb hagejaga sõlmitud töölepingu üles.

Kohtumääruse täitmise nõudest loobumine ei ole kooskõlas hea usu ja mõistlikkuse põhimõttega ning on seega võlaõigusseaduse (VÕS) § 6 lg 2 järgi tühine. Kostja käitus pahauskselt, sest sõlmis hagejaga töötasu maksmise kohta kompromissi, kuid võttis hiljem temalt allkirja selle kohta, et hageja ei nõua töötasu ja seega kohtumääruse täitmist. Kostjal ei olnud alust töölepingut üles öelda. Kostja täitis tsiviilasjas nr 2-09-30658 tehtud maakohtu määrusest tuleneva nõude kohtutäituri otsuse alusel jaanuaris 2011. Isegi kui kostjal oleks olnud alust tööleping üles öelda, ei oleks see kehtiv, sest ta ei öelnud töölepingut üles TLS § 88 lg-s 4 sätestatud mõistliku aja jooksul. Seega on kostja 6. jaanuari 2012. a ülesütlemisavaldus TLS § 104 lg 1 järgi tühine.

Kostja on võtnud tööle uue koristaja ja esitas maakohtule taotluse lugeda tööleping igal juhul lõppenuks ülesütlemisavalduses märgitud kuupäevast, s.o 9. jaanuarist 2012. Kostja taotlus tuleb TLS § 107 lg 2 alusel rahuldada.

Pooled avaldasid kohtuistungil, et hageja keskmine töötasu oli 177 eurot 84 senti kuus. Arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid, tuleb kostjalt TLS § 109 lg 1 alusel hageja kasuks välja mõista hageja kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis. Asjaolu, et kostja on mittetulundusühing, kelle kasutuses olev raha koguneb korteriomanike maksetest, ei anna alust vähendada hüvitist alla seaduses sätestatud määra. Kostja on tööandja, kes peab TLS § 28 lg 1 kohaselt täitma oma kohustusi töötaja vastu lojaalselt. Töötasu maksmisest kõrvale hoidmine ei ole töötaja suhtes lojaalne käitumine. Töölepingu ülesütlemine põhjusel, et töötaja nõudis saamata jäänud töötasu, on selline asjaolu, mille tõttu kohus mõistab kostjalt välja hüvitise hageja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Asjaolu, et kostja sissetulekud koosnevad ühistu liikmete tehtavatest maksetest, annab aluse jätta kostjalt väljamõistetav hüvitis suurendamata.

4. Hageja esitas apellatsioonkaebuse, milles palus maakohtu otsuse tühistada osas, millega kohus lõpetas töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel 9. jaanuarist 2012, ning teha selles osas uue otsuse, millega lugeda, et tööleping ei ole lõppenud. Samuti palus hageja teha täiendava otsuse, millega tuvastada kostja juhatuse liikme tegevuse seadusvastasus ja anda tema süütegude uurimine üle prokuratuurile. Hageja palus menetluskulud jätta kostja kanda.

5. Kostja ei vastanud hageja apellatsioonkaebusele.

Ringkonnakohtu lahend ja põhjendused

6. Tartu Ringkonnakohus jättis 25. veebruari 2013. a otsusega maakohtu otsuse muutmata ja menetluskulud hageja kanda.

Ringkonnakohtu otsuse kohaselt hindas maakohus kõiki tõendeid, kohaldas õigesti materiaal- ja menetlusõiguse norme ning luges põhjendatult töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel lõppenuks. Põhjendamata on hageja seisukoht, et töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise korral pidi maakohus rahuldama tema taotluse ja tuvastama töölepingu kehtivuse.

TLS § 107 lg-test 1 ja 2 tuleneb, et juhul, kui kohus tuvastab töölepingu ülesütlemise tühisuse, on töötajal õigus taotleda ülesöeldud töösuhte lõpetamist, mitte aga töösuhte jätkumist. Tööle ennistamine on võimalik vaid juhul, kui sellega on nõus mõlemad töösuhte pooled. Kuivõrd kostja ei olnud nõus töölepingu ülesütlemise tühisuse korral hagejat tööle ennistama, ei olnud maakohtul alust rahuldada hageja taotlust ja töösuhte jätkuvust tuvastada. Seadusandja on TLS § 107 lg-s 2 ettenähtu kehtestamisel lähtunud eeldusest, et poolte sundimine töösuhet jätkama ei sobitu lepinguvabaduse põhimõttega, millest tulenevalt ei saa pooli nende tahte vastaselt sundida jätkama

töösuhet kui kestvussuhet. Töötaja õigused on kaitstud sellega, et töölepingu lõpetamisel TLS § 107 lg-s 2 nimetatud juhul maksab tööandja töötajale TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist tema kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Sellest tulenevalt ei ole põhjendatud ka hageja ringkonnakohtu istungil esitatud väide, et TLS § 107 lg 2 on vastuolus põhiseaduse (PS) §-ga 11. Hageja ei esitanud apellatsioonkaebust maakohtu otsuse selle osa peale, millega mõisteti kostjalt TLS § 109 lg 1 alusel välja hüvitis.

Hageja esitatud täiendava otsuse tegemise taotlus tuleb jätta rahuldamata, kuna ta ei esitanud maakohtus nõuet tuvastada kostja juhatuse liikme tegevuse seadusvastasus ja anda tema süütegude uurimine üle prokuratuurile. Kui hageja arvates on kostja juhatuse liige pannud toime süüteo, on hagejal õigus esitada prokuratuurile avaldus.

Menetlus Riigikohtus

7. Hageja esitas kassatsioonkaebuse, milles palub ringkonnakohtu otsuse tühistada ja teha töölepingu jätkumise kohta uue otsuse.

Kassatsioonkaebuse järgi kohaldas ringkonnakohus valesti TLS § 107 lg-t 2. Nimetatud säte oleks tulnud jätta VÕS § 6 lg 2 ja tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 138 lg 2 alusel kohaldamata, kuna see kahjustab hagejat ebamõistlikult, võimaldades kostjal vabaneda hagejast mistahes põhjusel. TLS § 107 lg 2 on vastuolus põhiseadusega, sest sellest tulenev töölepingu lõpetamise nõue, mis piirab töötaja õigusi, ei ole piisavalt põhjendatud.

8. Kostja palub jätta ringkonnakohtu otsuse muutmata.

Kuna hageja ei vaidlustanud maakohtu tuvastatud asjaolu, et tööleping on lõppenud, ei saa pooled kassatsiooniastmes vaielda töölepingu lõppemise üle. Vaidluse sisuks saab olla üksnes töölepingu lõppemise alus. Seega ei saa hageja nõuda töölepingu kehtivuse tuvastamist.

Ringkonnakohus kohaldas TLS § 107 lg-t 2 õigesti. Ringkonnakohus leidis põhjendatult, et see säte ei ole põhiseadusega vastuolus. Tööandja õigust töötajaga sõlmitud tööleping TLS § 107 lg 2 alusel kohtu kaudu lõpetada, on tasakaalustatud töötaja õigusega saada rahalist hüvitist, samuti tööandjapoolsete ülesütlemispiirangutega. Tööle ennistamise instituudi kaotamise eesmärgiks on vältida olukorda, et töösuhe jääb kehtima seetõttu, et ülesütlemisavalduses või -protsessis on tehtud vigu.

RIIGIKOHTU TSIVIILKOLLEEGIUMI LAHEND JA PÕHJENDUSED

9. Riigikohtu tsiviilkolleegium andis 9. detsembri 2013. a määrusega asja lahendamise tsiviilkohtumenetluse seadusitku (TsMS) § 19 lg 4 p 3 ja § 690 lg 1 esimese lause ning põhiseaduslikkuse järelevalve kohtumenetluse seaduse (PSJKS) § 3 lg 3 teise lause alusel üle Riigikohtu üldkogule. Tsiviilkolleegiumi enamusel tekkis asja lahendades kahtlus, et TLS § 107 lg-s 2 sätestatud kohtu kohustus lõpetada tööleping ühe poole taotlusel ilma töölepingu mõlema poole huve kaalumata, võib ebaproportsionaalselt riivata omandipõhiõigust (PS § 32), võrdsuspõhiõigust (PS § 12) ja kutsevabaduse põhiõigust (PS § 19). Samuti võib see säte olla vastuolus õiguskindluse ja sotsiaalse riigi põhimõtetega (PS §-d 10 ja 14) ning põhimõttega, et töötingimused on riigi kontrolli all (PS § 29 lg 4).

TLS § 107 lg 2 annab mh tööandjale, kes proovis töölepingut seadusvastaselt lõpetada, siiski õiguse kohtult või töövaidluskomisjonilt tingimusteta taotleda sama töölepingu lõpetamist. Selline regulatsioon võimaldab tööandjal seadusvastase tegevuse kaudu iga töölepingu lõppkokkuvõttes seaduslikult lõpetada. Samuti muudab TLS § 107 lg 2 sisutuks TLS § 85 lg-s 5 sätestatu, mille kohaselt ei või tööandja töölepingut korralliselt üles öelda.

Töötaja hüvitise saamise nõue TLS § 109 lg-te 1–3 järgi ei pruugi olla proportsionaalne õiguskaitsevahend. Seda eelkõige põhjusel, et juhul, kui töötajal oleks õigus saada suuremat hüvitist kui TLS § 109 lg 1 esimese lause järgi ette nähtud hüvitis kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, peab ta TLS § 109 lg 1 teise lause järgi suurema hüvitise saamiseks algatama töövaidluse. Samas lõppeks töölepingu edasikehtimisega (töösuhete jätkumisega) töötajale kahju tekitamine ning vaidlust selle kahju hüvitamise üle ei tekiks. TLS § 109 lg 1 esimeses lauses nimetatud hüvitise suurus on ilmselgelt ebapiisav ning ei kata enamikel juhtudel, kus pooled vaidlevad töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse üle, töötaja kaotatud töötasu. Kahjuhüvitisnõude esitamiseks ning töövaidluses edukaks osalemiseks peaks töötaja tegema kulutusi õigusabile, mida talle eduka kohtuvaidluse korral hüvitatakse (lepingulise esindaja kuludena) üksnes TsMS §-s 175 sätestatud ulatuses (st osaliselt).

MENETLUSOSALISTE ARVAMUSED

10. Riigikogu põhiseaduskomisjon leidis, et TLS § 107 lg 2 eesmärgid on legitiimsed, säte ei riiva ebaproportsionaalselt PS § 29 lg-st 1 tulenevat kutsevabaduse põhiõigust ja on kooskõlas lepinguvabaduse üldpõhimõttega. TLS § 107 lg 2 riivab eeldatavalt eelkõige töötaja PS § 29 lg-st 1 tulenevat kutsevabadust. Kutsevabaduse kaitseala on riivatud, kui üht elukutse või töökohaga seotud tegevust, omadust või seisundit takistatakse, kahjustatakse või kõrvaldatakse. TLS § 107 lg 2 üheks eesmärgiks on soov järgida lepinguvabaduse põhimõtet ja tagada tööandja ettevõtlusvabaduse kaitse. Kestvuslepingu ühepoolne ülesütlemine on võlaõiguses lubatav. TLS § 107 lg 2 aitab kaitsta ka tööandja PS §-st 31 tulenevat ettevõtlusvabadust ning annab talle vabaduse otsustada, kellega ja millistel tingimustel töösuheteid hoida ja lõpetada. TLS § 107 lg-t 2 on võimalik vaadelda regulatsioonina, mis annab tööandjale töölepingu lõpetamiseks töövõtja õigustega võrreldava kaaluga õiguse. Abinõud saab lugeda eesmärgi saavutamiseks sobivaks ja vajalikuks. Kui töötajal ei ole võimalik töösuhet sama tööandja juures jätkata, mõistab töövaidlusorgan tööandjalt üldjuhul välja hüvitise töötaja kolme kuu töötasu ulatuses (TLS § 109 lg 1). Hüvitise suurust on võimalik ka muuta arvestades ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

11. Riigikogu õiguskomisjon jõudis põhiseaduskomisjoniga samale järeldusele. TLS § 107 lg 2 eesmärk on muuta töösuhetel paindlikumaks, et tagada tööandjate parem konkurentsivõime ja eraõiguses üldiselt kehtiv poolte võrdsuse põhimõte. Kuna praktikas pole töösuhete jätkamine pärast töölepingu lõpetamist enamikel juhtudel poolte lahkarvamuste tõttu võimalik ning vajadusel leitakse töösuhete lõpetamiseks mõni muu viis, on õige, et töövaidlusorgan saab töötajat tööle ennistada vaid juhul, kui mõlemad pooled on sellega nõus. Poolte sundimine töösuhet jätkama ei sobi kokku lepinguvabaduse põhimõttega. Seetõttu ei saa sundida pooli nende vaba tahte vastaselt jätkama töösuhet kui kestvusuhet.

12. Korterühistu LÄÄNE 7 TARTU oli seisukohal, et TLS § 107 lg 2 on põhiseaduspärane. See säte annab mõlemale poolele võrdse võimaluse olla lepinguga seotud, kui puudub üksmeel selle jätkumise võimalikkuse kohta. Sätte kuritarvitusi aitab välistada TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise maksmise kohustus. TLS § 107 lg 2 ei anna tööandjale töölepingu korralise ülesütlemise õigust,

vaid selleks tuleb läbida töövaidlus. Probleemiks ei ole TLS § 107 lg 2, vaid TLS § 109 lg-tes 1 ja 2 sätestatud hüvitise suurus.

13. Õiguskantsler avaldas samuti arvamust, et TLS § 107 lg 2 on põhiseaduspärane. TLS § 107 lg 2 on asjassepuutuv ja põhiseaduslikkuse järelevalve on lubatav, kuna ilma TLS § 107 lg-2 ei oleks maakohtul olnud võimalik pooltevahelist töölepingut tööandja avalduse alusel lõpetada. PS § 29 lg 1 sätestab kutsevabaduse põhiõiguse ja Riigikohtu praktika kohaselt on sellega hõlmatud ka juba tekkinud töö- või teenistussuhe. TLS § 107 lg 2 kitsendab töötaja kutsevabaduse põhiõigust, kuna sisuliselt võimaldab see lõpetada töölepingu, jättes arvestamata teise lepingupoolle huvi lepingulise suhte jätkumise vastu. Töösuhetes kehtib lepinguvabaduse põhimõte, mis tähendab, et pooled on lepingu sisu kujundamisel vabad otsustama õigussuhte tingimuste üle. Lepinguvabadus on üldise vabaduspõhiõiguse (PS § 19) kaitsealas ning laieneb töösuhetele ulatuses, milles see ei riiva põhjendamatult PS §-st 29 tulenevat töötaja kutsevabaduse põhiõigust. TLS § 107 lg 2 eesmärk on tagada töölepingu kui eraõigusliku lepingu poolte õigus lepinguvabadusele – seda põhjusel, et norm kohaldub üksnes juhul, kui üks lepingu pooltest väljendab soovi lepingust vabaneda. Säte kaitseb ühtlasi ka tööandja PS §-s 31 sätestatud ettevõtlusvabadust, andes talle õiguse otsustada, kas, kellega ja millistel tingimustel ta töösuhteid loob, hoiab ja lõpetab. Seadusandja on TLS § 107 lg 2 sätestamisel lähtunud turvalise paindlikkuse põhimõttest töösuhetes ning leidnud, et poolte sundimine töösuhet jätkama ei sobi kokku lepinguvabaduse põhimõttega, millest tulenevalt ei saa pooli nende vaba tahte vastaselt sundida jätkama töösuhet kui kestvussuhet. Seega on seadusandja piiranud töötaja kutsevabadust lepinguvabaduse ja tööandja ettevõtlusvabaduse kaitseks. Sel eesmärgil võib seadusandja töötaja kutsevabadust piirata. TLS § 107 lg 2 võimaldab lepingupooltel ise otsustada töösuhete kui eraõigusliku õigussuhte jätkumise üle, soodustades ettevõtlusvabaduse teostamist ja lepinguvabaduse põhimõtte järgimist. Teist sama tõhusat, ent vähem intensiivset meetet poolte lepinguvabaduse põhimõtte järgimise saavutamiseks ei ole. Töövaidlusorgani poolt töölepingu lõpetamine ilma mõlema poolte huve kaalumata on sobiv ja vajalik meede, kuna sel viisil on võimalik tõhusalt kaitsta lepingupoolte õigusi lepinguvabadusele ja ettevõtlusvabadusele. TLS § 107 lg-s 2 sisalduv kutsevabaduse piirang ei koorma isikut ebamõistlikult. See piirang ei jäta töötajat täielikult ilma PS § 29 lg-s 1 sätestatud õigusest tegutseda enda valitud tegevusalal, vaid näeb ette võimaluse, et juba sõlmitud töösuhe ei jää kestma. Põhiseadusest ei tulene töötaja põhiõigust töölepingulise suhte kestma jäämisele. Riive tagajärgi leevendab tööandja kohustus maksta hüvitist. Hüvitise suurus on võimalik muuta, arvestades ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poolte huve (TLS § 109 lg 1). Tegemist on sotsiaalpoliitilise otsusega. Põhiseadus annab seadusandjale sotsiaalpoliitiliste otsuste langetamisel avara otsustusruumi.

14. Justiitsminister leidis, et TLS § 107 on asjassepuutuv säte ning seotud TLS §-ga 109. PS § 19 riivet ei ole vaja kontrollida, sest see muutuks asjakohaseks siis, kui teised põhiõigused ei paku piisavat kaitset. PS § 29 lg 1 hõlmab seda, kas, kellega, ja millistel tingimustel olla töölepingulises suhtes. TLS § 107 lg 2 riivab töötaja PS § 29 lg-st 1 tulenevat õigust, sest ta ei saa enam töösuhetes olla. TLS § 107 lg 2 eesmärk on tagada praktiline lahendus olukorras, kus vaidluste ja erimeelsuste tõttu poolte mõistlik koostöö enam ei suju ning vähemalt üks lepingupool ei soovi enam töösuhet jätkata. Kui poolte vaidlus on jõudnud juba töövaidlusorganisse, võib varasemate konfliktide ja erimeelsuste olemasolu muuta edasise koostöö võimatuks. Tegemist on sobiva ja vajaliku abinõuga eesmärgi saavutamiseks. See abinõu on mõõdukas. Töölepinguline suhe põhineb suhtlemisel ja koostööl. Olulise vaidluse korral on tööandjal huvi lõpetada töösuhe mõistlikel tingimustel. Kohtus töölepingu lõpetamisega kaasneb töötaja õiguste oluline riive, kuid seda tasakaalustab õigus saada hüvitist, mille suurus on võimalik muuta. PS §-st 32 tulenevat omandipõhiõigust riivab see, et TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamisega kaotab töötaja võimaluse teenida töötasu, mistõttu võib tal tekkida saamata jäänud tulu. Abinõu on legitiimse eesmärgi saavutamiseks sobiv, vajalik ja mõõdukas. TLS §-d 107 ja 109 on õigusselged. Seaduse vastuvõtmise ja jõustumise vahele jäi

rohkem kui pool aastat. Seadusandja on loonud nii töötaja kui ka tööandja huve ja õigusi kaaludes mõistliku regulatsiooni, millega on töötaja õigused piisavalt kaitstud. TLS §-d 107 ja 109 arvestavad sotsiaaliigi põhimõttega ja põhimõttega, et töötingimused on riigi kontrolli all. PS § 12 rikkumist ei ole vaja kontrollida, kuna viidatud ei ole konkreetsetele gruppidele, keda oleks ebavõrdselt koheldud.

15. Sotsiaalminister avaldas samuti arvamust, et TLS § 107 lg 2 on põhiseaduspärane, kuna see arvestab mõlema poole huvidega. TLS § 107 lg 2 eesmärgiks on anda võimalus lahendada olukord, kus töötaja ja tööandja erimeelsuste tõttu pole koostööd võimalik jätkata. Varem kehtinud regulatsiooni kohaselt esitasid töötajad pärast tööle ennistamist tööandjale töölepingu lõpetamise avalduse, sest tal ei olnud tegelikult tahet töösuhet jätkata. Tööandja oli kohustatud töötajale aga maksma kogu sunnitud töölt puudumise aja eest keskmist palka. Seega ei taganud varasem regulatsioon tööle ennistamise eesmärki. Töölepingu lõpetamine töövaidlusorganis võib riivata töötaja omandipõhiõigust, sest tal puudub võimalus teenida töötasu. Töövaidlusorgan otsustab töösuhete lõpetamise ja hüvitise määramise, sh selle suuruse vähendamise või suurendamise ühe töövaidluse raames. Töövaidlusorganile on TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise määra kindlakstegemisel kaalutusõigus, mistõttu ei ole ta seotud kindla hüvitise määraga. Samuti peab töövaidlusorgan põhjendama välja mõistetud hüvitise suurust, sh hüvitise suurendamist või vähendamist. Töötajale väljamõistetav hüvitis peab olema õiglane ja piisav, et kompenseerida töölepingu õigusvastast ülesütlemist. Kuna töövaidlusorgani määratud hüvitis peab arvestama õigusvastase ülesütlemise asjaolusid ja mõju töötajale, on hüvitisel lisaks tööandjat karistavale funktsioonile tööaja jaoks eelkõige töötasu kaotust kompenseeriv iseloom. Igakülget asjaolude kaalumise põhimõtet hüvitise suuruse määramisel kasutatakse ka teiste Euroopa riikide tööõiguses. Näiteks töötaja tööle ennistamist Soome töölepingu seadus ette ei näe. Töövaidlusorgan peab põhjendama määratud hüvitise suurust ning hüvitise määramisel arvestama õigusvastase ülesütlemise asjaolusid, mh ka seadusrikkumise iseloomu ja tööandja käitumist töölepingu ülesütlemisel. Kuna väljamõistetud hüvitis kompenseerib töötajale töölepingu õigusvastase ülesütlemise, kaasnevad tööandja taotlusel TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamisega tööandjale selgelt negatiivsed tagajärjed. Maksmisele kuuluva hüvitise suurus ei saa sõltuda sellest, kui kaua poolte vahel vaidlus kestab.

VAIDLUSTATUD SÄTE

16. Töölepingu seaduse § 107 lg-s 2 on sätestatud:

„(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral.“

ÜLDKOGU SEISUKOHT

17. Kohtuasja lahendamisel käsitleb üldkogu kõigepealt vaidlusaluse sätte asjassepuutuvust (I) ja selle põhiseaduspärasust (II). Seejärel lahendab üldkogu hageja kassatsioonkaebuse (III).

I

18. Riigikohtu tsiviilkolleegium andis kohtuasja lahendamise üle üldkogule põhjusel, et kolleegiumil tekkis kahtlus, kas TLS § 107 lg 2 on kooskõlas PS §-dega 10, 12, 14, 19 ning § 29 lg-ga 4 ja §-ga 32.

19. Riigikohus kontrollib põhiseaduslikkuse järelevalve kohtumenetluses sellise sätte põhiseaduspärasust, mis on konkreetse kohtuasja lahendamisel asjassepuutuv (PSJKS § 14 lg 2). Asjassepuutuv on säte, mis on kohtuasja lahendamisel otsustava tähtsusega, st mille põhiseadusvastasuse ja kehtetuse korral peaks kohus otsustama teisiti kui sätte põhiseaduspärasuse korral (Riigikohtu üldkogu 22. detsembri 2000. a otsus asjas nr 3-4-1-10-00, p 10; 28. oktoobri 2002. a otsus asjas nr 3-4-1-5-02, p 15).

20. TLS § 107 lg 1 sätestab, et kui töövaidlusorgan tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Seevastu TLS § 107 lg 2 kohaselt, kui esineb TLS § 107 lg-s 1 sätestatud olukord ja tööandja esitab töölepingu lõpetamise taotluse, lõpetab töövaidlusorgan töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Riigikohtu tsiviilkolleegium on väljendanud seisukohta, et kohus lõpetab töölepingu kooskõlas TLS § 107 lg-ga 2 ja § 97 lg-tega 1 ja 2 ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaja möödumisel (Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 10. oktoobri 2012. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-82-12, p 16).

21. Tartu Maakohus rahuldab hagi ja tuvastas, et kostja esitatud töölepingu ülesütlemise avaldus on TLS § 107 lg 1 järgi tühine. Samas lõpetas maakohus poolte sõlmitud tähtajatu töölepingu alates 9. jaanuarist 2012 TLS § 107 lg 2 alusel, sest kostja kui tööandja taotles seda maakohtult.

22. Seega tulenes TLS § 107 lg-st 2 maakohtu õigus lõpetada kostja ebaseaduslikult üles öeldud tähtajatu tööleping kostja kui tööandja taotluse alusel. Selle sätte põhiseadusvastasuse ja kehtetuse korral ei oleks maakohtul olnud õigust ebaseaduslikult üles öeldud ja TLS § 107 lg 1 järgi kehtima jäänud tähtajatut töölepingut lõpetada. Lisaks maakohtule on töövaidlusorganiks ka töövaidluskomisjon, kellel on samuti õigus kohaldada TLS § 107 lg-t 2. TLS § 107 lg 2 kohaldamine maakohtus ei erine olemuslikult sellest, kui seda teeb töövaidluskomisjon. Seetõttu on põhjendatud lugeda TLS § 107 lg 2 asjassepuutuvaks sätteks ka töövaidluskomisjoni osas. TLS § 107 lg 2 kohaldamine on töövaidlusorganile kohustuslik juhul, kui esinevad selle sätte kohaldamise eeldused.

23. Eeltoodust tulenevalt loeb üldkogu asjassepuutuvaks sätteks TLS § 107 lg 2 osas, mille kohaselt lõpetab töövaidlusorgan tööandja taotluse alusel tähtajatu töölepingu olukorras, kus töövaidlusorgan on kindlaks teinud, et tähtajatu töölepingu ülesütlemine oli tühine.

II

24. PS § 29 lg 1 esimese lause kohaselt on Eesti kodanikul õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Sama lõike teise lause kohaselt võib seadus sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra.

25. Õigus valida tegevusala, elukutset ja töökohta hõlmab ka juba tekkinud töö- või teenistussuhet (Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi 27. märtsi 2012. a otsus asjas nr 3-4-1-1-12, p 35; üldkogu 25. jaanuari 2007. a otsus asjas nr 3-1-1-92-06, p 24). Sellest tulenevalt kaitseb PS § 29 lg 1 esimene lause ka olemasolevaid töösuhteid. PS § 29 lg 1 teisest lausest tuleneb seadusandja kohustus luua õiguslik regulatsioon aluste ja korra kohta, millal on töösuhete pooltel õigus töösuhe lõpetada. Seejuures peab loodav regulatsioon arvestama ja tasakaalustama töösuhetes töölepingu poolte huve. Viimati mainitud kinnitab ka Eesti ratifitseeritud parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta (ESH).

26. ESH art 24 punkti (a) kohaselt selleks, et rakendada tulemuslikult õigust kaitsele töösuhete lõpetamise korral, kohustuvad lepingu osalisriigid tunnustama kõigi töötajate õigust sellele, et nende töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta, mis lähtub nende pädevusest või käitumisest või ettevõtte, asutuse või talituse tegevusest tulenevatest vajadustest. Sama artikli punkti (b) kohaselt tunnustavad lepingu osalisriigid õigust saada piisavat hüvitist või muud toetust, kui töötaja töösuhe on lõpetatud seadusliku aluseta.

26.1. ESH art 24 punkti (a) eestikeelses tõlkes kasutatakse seadusliku aluse terminit. Inglise (*without valid reason*) ja prantsuse (*motif valable*), mis on ametlikeks keelteks, on selle termini vasteks mõjuv põhjus. Seega tuleb ESH art 24 punktides (a) ja (b) sisalduvate sõnade "seadusliku aluseta" asemel kasutada sõnu „mõjuva põhjuseta“.

26.2. Töölepingu erakorraline ülesütlemine on seaduslik ja kehtiv, kui töölepingu ülesütlemiseks oli mõjuv põhjus (TLS § 87), milleks on töötajast tulenevad põhjused (TLS § 88) ja tööandja majanduslikud põhjused (TLS § 89). Kui tööandja on töölepingu üles öelnud ilma eelnimetatud põhjusteta, on töölepingu ülesütlemine ebaseaduslik ja seega ka tühine (kehtetu). Töölepingu mõjuva põhjuseta ülesütlemise õiguslikuks tagajärjeks on ESH art 24 punkti (b) kohaselt see, et osalisriikidel tuleb töötajale ette näha piisav hüvitist või muu toetus. Üldkogu hinnangul ei näe ESH art 24 ette seda, et mõjuva põhjuseta töölepingu lõpetamise korral peab töösuhe jätkuma. Kui töövaidlusorgan lõpetab töölepingu tööandja avalduse alusel TLS § 107 lg 2 järgi, ei muuda see töölepingu ebaseaduslikku (mõjuva põhjuseta) ülesütlemist seaduslikuks. Riigil on kohustus tööandja poolt töölepingu mõjuva põhjuseta lõpetamise korral näha riigisiseses õiguses ette piisav hüvitist või toetus (ESH art 24 punkt (b), PS § 25). Üldkogu hinnangul tuleb riigisiseses õiguses ette näha piisav hüvitist või toetus ka olukorras, kus töövaidlusorgan lõpetab töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel. Tööandja hüvitise maksmise kohustus on reguleeritud TLS § 109 lg-s 1, mida saab pidada efektiivseks õiguskaitsevahendiks (vt käesoleva otsuse p 32). Seetõttu ei ole riik üldkogu hinnangul rikkunud endale ESH art-ga 24 võetud kohustusi.

27. Üldkogu hinnangul riivab asjassepuutuv säte PS § 29 lg 1 esimest ja teist lauset. Kui töövaidlusorgan on tuvastanud, et tööandjal ei olnud töölepingu seadusest tulenevat alust töölepingut üles öelda, ning tööandja taotleb seejärel töölepingu lõpetamist, tuleb töövaidlusorganil tööleping TLS § 107 lg 2 alusel lõpetada alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Sellises olukorras ei saa töövaidlusorgan kaaluda mõlema lepingupoole huve, vaid peab alati oma otsusega töölepingu lõpetama. Seega ei arvesta asjassepuutuv säte teise lepingupoole (praegusel juhul töötaja) huvi jätkata töölepingulist suhet senise tööandjaga ning võtab töötajalt võimaluse jätkata olemasolevat töösuhet ja saada sissetulekut aja jooksul, millal tööleping oleks kehtinud.

28. PS § 29 lg 1 esimesest ja teisest lausest tulenev põhiõigus on piiratud igal põhiseadusega kooskõlas oleval eesmärgil. Tähtajatu kestvuslepinguga (sh töölepinguga) seovad pooled ennast üldjuhul seniks, kuni nad on sellest suhtest huvitatud (nt VÕS § 195 lg 3). Kui ühel poolel ei ole enam huvi jätkata lepingut, võib ta üldjuhul selle lepingulise suhte lõpetada. Privaatautonomia hõlmab ka ühe lepingupoole huvi astuda olemasolevast lepingulisest suhtest välja, kui selle jätkamine ei ole enam võimalik (PS § 19 lg 1). Privaatautonomia tagab töösuhete paindlikkuse. Mida avaramad on töösuhete lõpetamise alused, seda paindlikumad on töösuhetel. Ka siis, kui töövaidlusorgan on teinud kindlaks, et tähtajatu töölepingu ülesütlemine oli ebaseaduslik, võib esineda olukordi, kus üks lepingupooltest ei pea töösuhete jätkumist võimalikuks. Eelnevast tulenevalt saab üldkogu hinnangul legitiimseks eesmärgiks pidada töösuhete paindlikkust olukorras,

kus töövaidlusorgan on teinud kindlaks, et tähtajatu töölepingu ülesütlemine oli tühine, kuid töösuhte jätkumine ei ole võimalik.

29. PS §-st 11 tulenevalt on TLS § 107 lg-st 2 tulenev põhiõiguse riive põhiseadusega kooskõlas, kui riive eesmärk on legitiimne ja riive proportsionaalne.

30. Töösuhete paindlikkust aitab tagada see, kui tööandjal on võimalik töötajaga tööleping lõpetada, kui töösuhte jätkumine pole vähemalt ühe lepingupoole seisukohalt enam võimalik. Seega on TLS § 107 lg 2 eesmärgi saavutamiseks sobiv abinõu.

31. Üldkogu hinnangul ei esine muud alternatiivset abinõu TLS § 107 lg 2 asemel, mis tagaks töösuhete paindlikkuse, kuid samal ajal võimaldaks ka töösuhet jätkata olukorras, kus töösuhte jätkumine ei ole vähemalt ühe poole seisukohalt enam võimalik. Seega saab abinõu pidada vajalikuks.

32. Abinõu mõõdukuse üle otsustamiseks tuleb kaaluda ühelt poolt põhiõigusesse sekkumise ulatust ja intensiivsust ning teiselt poolt piirangu eesmärgi tähtsust. Mõõdukuse juures tuleb üldkogu hinnangul võtta arvesse seda, kas seadusandja on piisavalt arvestanud ja tasakaalustanud töösuhte poolte huve. Ühelt poolt on tööandja huvides võimalikult paindlikult kujundada töösuhteid. Teiselt poolt on töötaja huvides tunda ennast töösuhtes võimalikult turvaliselt.

32.1. Üldkogu hinnangul riivab TLS § 107 lg 2 intensiivselt töötajale PS § 29 lg 1 esimesest ja teisest lausest tulenevat põhiõigust. TLS § 107 lg 2 loob tööandjale võimaluse tööleping töövaidlusorgani abil lõpetada ka siis, kui tööandja ütles töölepingu üles ebaseaduslikult. Sellises olukorras käitus tööandja töölepingut üles öeldes küll õigusvastaselt, kuid sellele rikkumisele ei järgne rikkumisele eelnenud olukorra taastumist ehk töösuhte jätkumist. Kui seadusandja võimaldab tööandjal lõpetada olemasoleva töösuhte ka siis, kui töölepingu ülesütlemine oli ebaseaduslik, peab töötajal olema võimalik kasutada oma huvide kaitseks efektiivset õiguskaitsevahendit. Selleks võib olla ka töötaja õigus nõuda tööandjalt piisavat kahjuhüvitist. Alljärgnevalt hindab üldkogu, kas seadusandja on näinud töötajale ette efektiivsed õiguskaitsevahendid.

32.2. TLS § 109 lg 1 esimene lause sätestab, et kui töövaidlusorgan lõpetab töölepingu TLS § 107 lg-s 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Üldkogu arvates ei pruugi ainuüksi kolme kuu keskmine töötasu olla töötajale piisav hüvitis selle eest, et tööandja oli töölepingu üles öelnud ebaseaduslikult. Samas sätestab TLS § 109 lg 1 teine lause, et töövaidlusorgan võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve. Seega, kuigi töösuhte lõpetamisel TLS § 107 lg 2 alusel ei ole jäetud töövaidlusorganile kaalumisruumi, on seadusandja TLS § 109 lg 2 teise lausega jätnud töövaidlusorganile kaalumisruumi töötajale tööandjalt väljamõistetava hüvitise suuruse kindlaksmääramisel. Töövaidlusorgan võib kalduda kõrvale töötaja kolme kuu keskmise töötasu suurusest hüvitisest ja hüvitist kas vähendada või suurendada.

32.3. TLS § 109 lg-s 1 ettenähtud hüvitisnõue on lepingu rikkumisest tulenev kahju hüvitamise nõue, mille puhul kohaldatakse TLS § 1 lg-st 3 tulenevalt VÕS-i 7. peatüki sätteid. Üldkogu leiab, et töövaidlusorganil on võimalik selle hüvitise koosseisus mõista tööandjalt töötaja kasuks välja hüvitis tulu eest, mis töötajal jäi saamata ajavahemikul alates töölepingu ebaseaduslikust ülesütlemisest kuni TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamise otsuse jõustumiseni. Lisaks on TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise koosseisus töötajal võimalik nõuda ja töövaidlusorganil tööandjalt töötaja kasuks välja mõista hüvitis pärast töölepingu lõppemist saamata jääva töötasu ja töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega tekitatud mittevaralise kahju eest. Seega hõlmab

TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise erinevaid kahju liike ning selle hüvitise koosseisus tuleb hüvitada tekkinud varaline kahju (saamata jäänud tulu), tulevikus tekkiv varaline kahju (saamata jääv tulu) ning tekkinud mittevaraline kahju.

32.4. Kui töötaja saamata jäänud tulu suureneb seoses töövaidluse kestmisega, peab töövaidlusorgan (sh nii töövaidluskomisjon kui ka maa-, ringkonna- ja Riigikohus) seda TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetava hüvitist suuruse määramisel arvestama. Töövaidlusorgan peab TLS § 109 lg 1 kohaldamisel mõistma oma lahendi resolutsioonis tööandjalt välja ühtse rahasumma, kuid põhjendama selle summa suurust oma lahendi põhjendavas osas. Kohaldatavateks säteteks on mh VÕS § 127 lg-d 5 ja 6, § 128 lg 4, § 134 lg 1, § 139 ja § 140.

32.5. Üldkogu selgitab, et TLS § 109 lg 1 esimeses lauses sätestatud hüvitise maksmise kohustus on TLS § 107 lg 2 kohaldamise eelduseks. See tähendab, et kui töövaidlusorgan lõpetab töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel, peab ta omal algatusel mõistma tööandjalt töötaja kasuks välja TLS § 109 lg 1 esimese lause alusel kolme kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise, välja arvatud, kui töötaja avaldab, et ta ei soovi hüvitist. Töövaidlusorgan peab TLS § 109 lg 1 teist lauset kohaldama töötaja kasuks juhul, kui töötaja esitatud asjaolud ja tõendid annavad selleks alust ning töötaja peab selle sätte kohaldamist vajalikuks. Mõlemal eelmainitud juhul on töövaidlusorganil kohustus töötajale selgitada, et tööandja taotleb TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamist ning et töötajal on õigus taotleda TLS § 109 lg 1 esimeses lauses sätestatud suuremat hüvitist (vt käesoleva otsuse p-d 35 ja 36).

32.6. Töövaidlusorgan võib töötaja taotluse alusel lõpetada töölepingu tingimusega, et tööleping lõpeb TLS § 107 lg 2 järgi üksnes siis, kui tööandja maksab töötajale samal ajal töölepingu lõppemisega TLS § 109 lg 1 järgi väljamõistetud hüvitise, st et TLS § 1 lg-st 3 ja VÕS § 1 lg-st 1 tulenevalt kohaldatakse VÕS § 110 lg-tes 1 ja 5 sätestatud. Töövaidlusorgan võib TLS § 107 lg 2 ja TLS § 109 lg 1 kohaldamisel kohaldada vajadusel töötaja väljamõistetud hüvitise maksmise tagamiseks hagi tagamise sätteid, kui töötaja seda taotleb ja kui on alust arvata, et tagamata jätmine võib raskendada kohtuotsuse täitmist või selle võimatuks teha.

32.7. Lisaks TLS § 109 lg 1 järgi saadavale hüvitisele, on töötajal õigus saada töötuskindlustushüvitist, kui ta on töötuna arvele võetud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 kohaselt ja tal on töötuskindlustusstaazi vähemalt 12 kuud töötuna arvelevõtmisele eelnenud 36 kuu jooksul (töötuskindlustuse seaduse § 6 lg 1 ja lg 2 p 1). Töötuks jäänud ja töötuna arvele võetud isikul on õigus kasutada tööturuteenuseid (sh teavitamist tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest, töövahendust, tööturukoolitust, karjäärinõustamist, tööpraktikat, avalikku tööd, tööharjutust, palgatoetust, ettevõtluse alustamise toetust, tööruumide ja -vahendite kohandamist, töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutamist, abistamist tööintervjuul, tugiisikuga töötamist (tööturuteenuste ja -toetuste seaduse (TTTS) § 9 lg 1)). Lisaks on nt töötul õigus saada tööturutoetust, sh töötutoetust, stipendiumi, sõidu- ja majutustoetust (TTTS § 25 jj). Töövaidluse ajal töötajale makstud töötuskindlustushüvitist tuleb VÕS § 127 lg 5 järgi arvestada TLS § 109 lg 1 järgi väljamõistetava hüvitise suuruse kindaksmääramisel.

32.8. Eeltoodut kokku võttes leiab üldkogu, et TLS § 107 lg 2 kui abinõu on mõõdukas, sest TLS § 109 lg 1 hüvitise koosseisus hõlmatavad hüvitise liigid ja töötaja menetluslikud tagatised ning töötuskindlustushüvitist ja tööturuteenused tasakaalustavad töötajale TLS § 107 lg-ga 2 kaasnevaid negatiivseid tagajärgi piisaval määral.

33. Seega leiab üldkogu, et TLS § 107 lg 2 on PS § 29 lg 1 esimese ja teise lausega kooskõlas.

III

34. Üldkogu leiab, et kassatsioonkaebus tuleb osaliselt rahuldada ning maa- ja ringkonnakohtu otsus tuleb materiaalõiguse normi väärta kohaldamise ja menetlusõiguse normi olulise rikkumise tõttu TsMS § 692 lg 1 p-de 1 ja 2 järgi tühistada. Asi tuleb TsMS § 691 p 4 ja § 692 lg 5 järgi saata samale maakohtule uueks läbivaatamiseks.

35. TLS § 107 lg 2 kohaldamise eelduseks on nii tööandja taotlus kui ka TLS § 109 lg 1 alusel töötajale hüvitise maksmine, välja arvatud juhul, kui töötaja on avaldanud, et ta ei soovi hüvitist (vt käesoleva otsuse p 32.5). Tööandja peab kohtumenetluses üldjuhul esitama töölepingu lõpetamise taotluse eelmenetluses (vt TsMS § 329 lg 1). Kui tööandja on maakohtule esitanud TLS § 107 lg 2 alusel taotluse, on maakohtul kohustus selgitada välja poolte seisukohad, väited ja tõendid ka TLS § 109 lg 1 järgi väljamõistetava hüvitise kohta (TsMS § 392 lg 1 p-d 1–4). Seejärel peab kohus andma pooltele võimaluse esitada oma taotlused ja asjaolud, mille alusel saab kohus otsustada TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise suuruse.

36. Praegusel juhul esitas kostja töösuhte lõpetamise taotluse 24. mail 2012 toimunud kohtuistungil (kohtuistungil protokoll, tl 41). Seejuures ei nähtu kohtuistungil protokollist, et maakohus oleks selgitamiskohustust täitnud ja teavitanud hagejat sõnaselgelt sellest, et kostja palub töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel lõpetada ning et hagejal on õigus esitada oma seisukohad TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitise suuruse kohta.

37. Üldkogu leiab, et kohtud on puuduliku eelmenetlusega rikkunud oluliselt menetlusõiguse norme TsMS § 692 lg 4 kolmanda lause mõttes, mistõttu tuleb nii maa- kui ka ringkonnakohtu otsus tühistada olenemata poolte taotlusest. Asi tuleb saata maakohtule uueks läbivaatamiseks.

38. Kuna nii maa- kui ka ringkonnakohtu otsus tühistatakse ja asi saadetakse maakohtule uueks läbivaatamiseks, jääb menetluskulude jaotus TsMS § 173 lg 3 teise lause järgi maakohtu otsustada.

39. Kassatsioonkaebuse osalise rahuldamise tõttu tuleb kassatsioonkaebuselt tasutud kautsjon TsMS § 149 lg 4 esimese lause ja lg 8 esimese lause alusel hagejale tagastada.

| | | | |
|--------------|------------------|--------------------|-------------------|
| Tõnu Anton | Peeter Jerofejev | Henn Jõks | Eerik Kergandberg |
| Hannes Kiris | Lea Kivi | Indrek Koolmeister | Ants Kull |
| Villu Kõve | Lea Laarmaa | Jaak Luik | Ivo Pilving |
| Jüri Põld | Harri Salmann | Tambet Tampuu | |