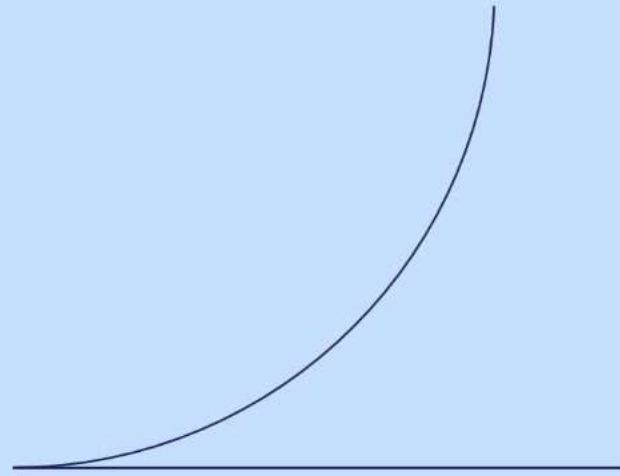




Edukas töövaidlus on ärahoitud töövaidlus

Veebiseminar

23. novembril kell 9.15



SORAINEN

Veebiseminar „Edukas töövaidlus on ärahoitud töövaidlus“

- 09.15 Avasõnad. Partner Karin Madisson
- 09.20 Ärisaladus ja konkurentsikeeld. Paberil lihtne, vaidluses kaitsta keeruline. Vandeadvokaat Albert Linntam
- 09.40 Töötajal diagnoositakse kutsehaigus ja ta nõuab kahjuraha. Millest sõltub tööandja edu vaidluses? Vandeadvokaat Kadri Härginen
- 10.00 Töötajaga seotud andmed. Mida ja millistel tingimustel vaidlustes kasutada tohib? Vandeadvokaat Pirkko-Liis Harkmaa
- 10.25 Töösuhte lõpetamise komistuskivid vaidluse vaatest. Hoiatamine, katseajal lõpetamine ja lõpetamise vormistamine. Juristid Katariina Kuum, Jaanika Alevi ja Lee Laanemäe
- 11.00 Kuidas tagada edu töövaidlustes? Töötaja avaldusele vastamine töövaidluskomisjonis või kohtus. Vandeadvokaat Piret Schasmin
- 11.15 Kokkuvõte



SORAINEN

Ärisaladus ja
konkurentsikeeld.
Paberil lihtne,
vaidluses kaitsta
keeruline

vandeadvokaat Albert Linntam

23.11.2022

Milleks ärisaladust kaitsta?

- Tundlikku infot võivad ära kasutada
 - Konkurendid
 - Kurjategijad
 - Pahatahtlikud töötajad
 - Kohtuvaidluse vastaspooled
- *Näide: Tallinna Ringkonnakohtu määrus nr 1-21-5848*



Mis on ärisaladus?

- Ärisaladus \neq konfidentsiaalne teave
- Kriteeriumid:
 - 1) salajasus – pole kergesti kättesaadav
 - 2) kaubanduslik väärtus
 - 3) rakendatud on vajalikke kaitsemeetmeid
- *Riigikohtu otsus nr 1-18-4590/82*
- *Ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seaduse (EKTÄKS) § 5*

SORAINEN



Kuidas ärisaladust lepingus sõnastada?

Tööandja **ärisaladus** hõlmab, kuid mitte ainult:

Tööandja juhtorganite strateegilisi otsuseid ja tulevikuplaane;

Tööandja poolt osutatavate teenuste ning müüdavate kaupade hinnakujunduse põhimõtteid; informatsioon äriliste läbirääkimiste, tehingute ja turu-uuringute (sh potentsiaalsete) kohta; müügi- ja turundusmeetodid, reklaamistrateegiad;

töömeetodid;

äritegevuse, toodete ja teenustega seotud tehnoloogiad ja meetodikad, samuti nende arendamiseks kasutatud meetodikad ja protsessid ning mistahes muu oskusteave;

intellektuaalne omand ja litsentsid, informatsioon patendi- ja litsentsilepingute kohta;

olemasolev ja arendatav tarkvara; tarkvara arenduseks vajalik mistahes informatsioon, sealhulgas lähtekoodid; veebilehekülgede arendamiseks ja hooldamiseks vajalik tehniline informatsioon;

Tööandja **muu konfidentsiaalne informatsioon** hõlmab, kuid mitte ainult:

Tööandja, Tööandjaga samasse kontserni kuuluva ettevõtja, Tööandja klientide või koostööpartnerite majandusliku olukorra, majandustegevuse, omandisuhete jms kohta käivat mitteavalikku teavet, samuti Tööandjas tegutsevate isikute isikuandmeid, sealhulgas juhtorganite liikmete ja töötajate isiku- ja kontaktandmeid ja muud eraelulist informatsiooni;

mitteavalikku teavet Tööandja poolt sõlmitavate tehingute ja muude teostatavate õiguslikke tagajärgi omavate toimingute sisu ja tingimuste kohta;

teavet Tööandja juhtorganite töökorralduse kohta;

teavet Tööandja info- ja turvasüsteemide ning tarkvara, sealhulgas ligipääsu koodide ja salasõnade kohta, samuti Tööandja poolt peetava raamatupidamisarvestuse kohta;

Mida ärisaladuse rikkumine kaasa toob?

- Leppetrahv
 - eeldab allkirjastatud kokkulepet (erinevalt ärisaladuse määratlemisest)
- Kahjunõue
- Rikkumisest hoidumise / lõpetamise nõue
- Teabekandja hävitamise nõue
- Kriminaalkaristus (karistusseadustiku § 377)



Konkurentsipiirang – kas kaitseb ärisaladust?



- Peab olema „vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi,“ eelkõige ärisaladust
- Rangelt piiritletud (ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt)
- Pärast töölepingu kehtivust – mõistlik hüvitis
- Tuleb eraldi lõpetada



Küsimustele saab vastuse:

albert.linntam@sorainen.com



SORAINEN

Töötajal diagnoositakse
kutsehaigus ja ta nõuab
kahjuraha.

Millest sõltub tööandja
edu vaidluses?

Kadri Härginen, vandeadvokaat

23.11.2022

Vastus kogu ettekande küsimusele

1. Tervisekahju hüvitamist puudutavate **vaidluste edu** sõltub eriliselt sellest, kui detaili suudad asja lahendamisel minna iga vaidlusküsimusega:
 - Kas haigus üldse eksisteerib?
 - Kas diagnoositi õigesti?
 - Kas ja kuidas töötaja aastaid arsti nõuandeid on järginud?
 - Kas töötaja on aidanud haiguse tekkimisele kaasa?
 - Kaasnevad haigused, mis tegid olukorra kehvemaks?
2. **Mida detailsemalt** on kõik läbi vaadatud, **seda edukam** on vaidlus olnud.
3. Kui pole ka ühte super-argumenti, mis kogu töötaja kahjunõude kõikuma lööks, **on oluline korjata palju väikeseid aga täpseid vastuväiteid.**



**Mis on kutsehaigus ja miks üldse
töötajaga vaielda?**

Võiks ju lihtsalt raha ära maksta

Iga haigestumine pole kutsehaigus



Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud töökeskkonna ohutegur.

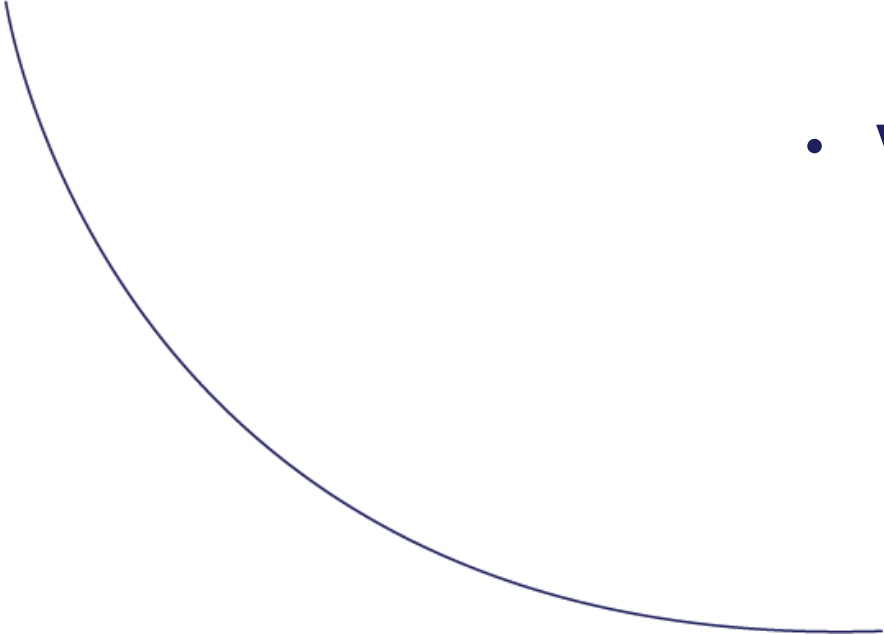
Kutsehaigusega on tegemist siis, kui:

- see on sotsiaalministri määruses nimetatud või
- selle on põhjustanud samas määruses nimetatud töökeskkonna ohutegur
- selle on diagnoosinud töötervishoiu ekspertarst

Lisaks määratletakse ka **tööst põhjustatud haigusi** ning **üldhaigusi**.

- Tööandjalt saab nõuda kutsehaiguse ja tööst põhjustatud haiguse eest kahju hüvitamist.

Millist kahju töötaja reeglina nõuab?

- 
- **Varalise kahju hüvitamine:**
 - Ühekordne suurem hüvitis, mis katab enne hagi esitamist sissetuleku vähenemise
 - Edaspidised igakuised maksed
 - Ravimite, abivahendite, edasise ravi eest tasumine
 - Viivised
 - **Mittevaralise kahju hüvitamine:**
 - Moraalne kahju ehk valu ja kannatuste rahas hüvitamine

Mida tähendab regulaarne makse?

- Igakuine hüvitis puuduva sissetuleku kompenseerimiseks.
- Lisaks võib olla ka ravimite või vahendite tasumise kohustus.
- Tasumise kohustus ei lõppe töötaja pensioniikka jõudmisega.
- Kohtupraktikas ebaselge, millal lõppeb tööandja kohustus igakuist hüvitist maksta.



Näited kohtupraktikast

- Freespingi operaatoril ülekoormusest õlavöötmele tingitud haigestumine. Tööandja ütles töötaja töövõime halvenemisest tingituna töölepingu üles.
 - Ühekordne hüvitis 18 182,86 eurot ja igakuine hüvitis 499,38 eurot.
- Õmblejal diagnoositi ülekoormushaigus: sundasendid, koormus ja ühetaolised käte liigutused.
 - Ühekordne hüvitis 13 223,39 eurot ja igakuine hüvitis 495,50 eurot.
- Raietöölisel diagnoositi ülekoormushaigus koos vibratsiooni toime nähtudega.
 - Ühekordne hüvitis 14 552,30 eurot ja igakuine hüvitis 355,95 eurot.



Kuidas nõudele läheneda?

Ehk kui tööandja kohe siiski maksta ei taha ning kokkuleppele pole saanud?

Töötaja terviseandmed vaidluses

- **Kohtumenetluses nõuda välja töötaja terviseandmed ja diagnoos selgeks õppida:**
 - Andmekaitse probleemi pole, kohus saab menetluse vajadusel kinniseks tunnistada
 - Ravijuhendid!
 - Töötervishoiuarsti nõuannete järgimine. Kas töötaja suurendas ise tervisekahju?
- **Selgeks õppida meditsiiniliste terminite tähendus:**
 - d=s
 - degeneratiivne muutus
- **Ekspertiisi taotlemine:**
 - Kui vaja tõendada, et kutsehaigus diagnoositi ebaõigesti või kaasuvad haigused võimendasid seisundit vms.
 - Kõige suurem komistuskivi on praktikas see, et arstid ei taha kritiseerida teist arsti, eksperti raske leida.
 - Ilma ekspertiisita olemasolevale arstlikule hinnangule kohtumenetluses muul viisil vastu aga ei saa.

Tööandja kaitse – tõendid (arhiiv ja dokumenteerimine)

- Õigete töövõtete ja ohutusnõuete juhendamised
 - Oluline märkida tutvustamise reaalne kestus
 - Töövõtete uuesti tutvustamine iga mõne aasta tagant
- Töötaja töökohustused läbi aastate dokumenteeritud
 - Tihti erinevused tegelikkuse ja paberi vahel (ametijuhend!)
- Töökeskkonna temperatuuri mõõdistamise tulemused erinevatel aastaaegadel
- Töövahendite kasutusjuhendid
- Riskianalüüside koostamine ja uuendamine
 - NB! Riskianalüüsid võiks olla digiallkirjastatud!
- Töötervishoiukontrolli saatmiste info alles
- Töökeskkonna uuendamise ja investeeringute info
- Koolitustel käimine
- **Fantaasia-tõendid**

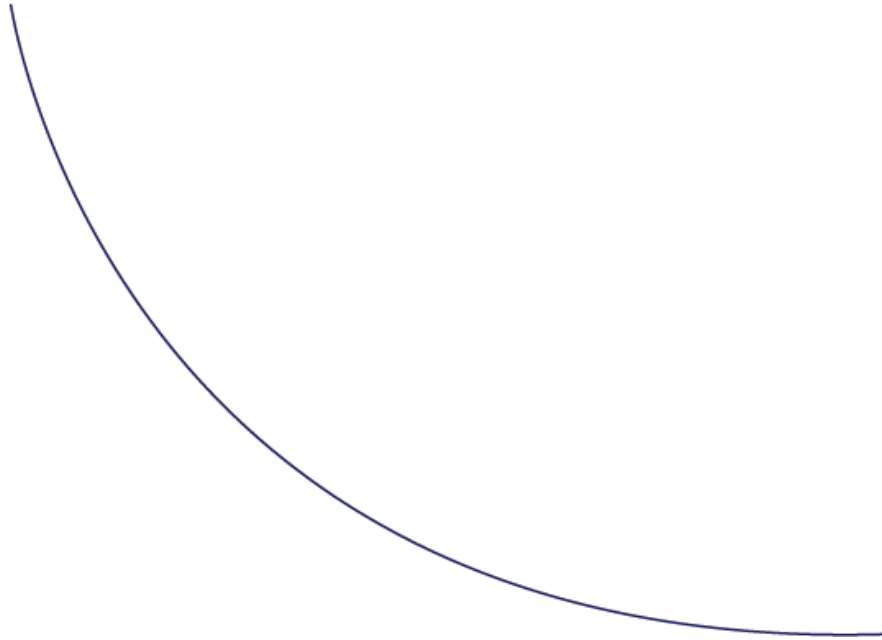




Mis vähendab hüvitatavat summat – Tööandjate osavastutus

- Kui kutsehaigus võib olla tekkinud paljude aastate jooksul, vastutavad erinevad tööandjad proportsionaalselt.
 - Praktikas aga 90ndate algusest ja varasemalt info puudu tööandjate kohta, seega jääb vastutus ühe tööandja kanda.
 - Tuleb kontrollida, kas kutsehaiguse diagnoosimisel on endised tööandjad õigesti tuvastatud.

Kus töötajad nõuetes tihti eksivad?



- **Nõue võib olla aegunud**
 - Aegub 3 aasta jooksul alates kahju tekkimisest.
 - Tihti seostatakse kahju tekkimist sellega, millal diagnoositi kutsehaigus.
 - Tegelikult hakkab aegumine alates sellest hetkest, mil töötaja sissetulek vähenes, kuna kutsehaiguse tõttu ei saa üldse töötada või töövõime vähenes.
 - Kohtueelsete läbirääkimiste ajaks aegumine peatub.
- **Rahalise nõude arvutamise ja indekseerimisega**

Kompromiss

- Millal ja mida pakkuda?
- Täitmise kord oluline kokku leppida





Küsimustele saab vastuse:

kadri.harginen@sorainen.com



SORAINEN

Töötajaga seotud andmed. Mida ja millistel tingimustel vaidlustes kasutada tohib?

Pirkko-Liis Harkmaa

Tallinn

23.11.2022



Töötaja isikuandmete kasutamine vaidluste kontekstis

- ✓ Rikkumise avastamiseks
- ✓ Rikkumise tõendamiseks

Millised on õiguslikud raamid?

- ✓ Töölepingu seadus (TLS)
- ✓ Isikuandmete kaitse üldmäärus (GDPR)
- ✓ Põhiseadus (PS)



○ **TLS:**

- viide GDPR-ile
- privaatsuse austamine ja hoidumine põhiõiguste rikkumisest
- õigustatud huvi
- lojaalsus

○ **GDPR:**

- üldised põhimõtted
- õiguslikud alused

○ **PS:**

- eraelu puutumatus
- vaba eneseostus (enesemääramisõigus)
- sõnumisaladus
- väljendusvabadus

Töötaja jälgimisega kogutud andmed

- e-post, sh sisu, saatmise aeg, vms
- arvutikasutus (nt logid)
- Internetikasutus
- sotsiaalsuhtlusplatvormid (*Slack, Teams*)
- produktiivsuspäid (arvutiekraani monitooring, nn *keystroke logging*)
- audio- ja videojälgimine, veebikaamerad
- telefonikasutus, sh kõnede lindistamine
- positsioneerimine, nt GPS-jälgimine, IP või MAC aadressi jälgimine
- elektrooniliste uksekaartide kasutus
- valve pealepanek ja mahavõtt
- alkoholi- ja narkojoobe testid
- bioloogiliste andmete jälgimine – nn *signs of life ja moods*
- mikrokiibid
- biomeetrilised sisselogimised





Jälgimine peab olema:

- ✓ üldjuhul avalik (isikuandmete kaitse teavitus)
- ✓ seaduslikul alusel (õigustatud huvi)
- ✓ vajalik, õigustatud ja proportsionaalne (vajadusel mõjuhinna)

Millest töötajat teavitada?

- Milliseid andmeid töödeldakse?
- Millisel eesmärgil neid töödeldakse?
- Millisel õiguslikul alusel neid töödeldakse?
- Kus ja kui kaua neid andmeid säilitatakse?
- Kellel on andmetele ligipääs, sh kas neid edastatakse volitatud töötajatele või kolmandatele isikutele?





Kuidas kindlaks teha, et töötaja jälgimine on vajalik, õigustatud ja proportsionaalne?

- Millist jälgimismeetodit soovitakse kasutada?
- Miks jälgimine on vajalik? Mis eesmärki soovitakse saavutada?
- Kas soovitud eesmärki on võimalik saavutada ilma jälgimiseta?
- Kui ilma töötaja jälgimiseta ei ole võimalik soovitud eesmärki saavutada, siis kas on võimalik kasutada vähemsekkuvat jälgimismeetodit?
- Millist mõju jälgimine töötajale avaldab?
- Kas eeltoodut arvestades on jälgimine õigustatud?

Millal ei ole töötaja jälgimine õigustatud?

- Kui töötajatel on põhjendatud ootus privaatsusele
- Kui jälgimine ei ole proportsionaalne meede arvestades selle eesmärki





Millal võib varjatud jälgimine olla õigustatud?

- Kui on kahtlus, et töötaja on toime panemas süütegu
- Töötaja teavitamine võib raskendada süüteo avastamist või selle eest vastutusele võtmist
- Jälgimine on seotud konkreetse siseuurimisega

Mis on kõige olulisem meeles pidada?

- Töötajal säilib teatud mõistlikus ulatuses õigus privaatsusele ka töökohal
- Tööülesannete täitmist tuleb kontrollida viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi
- Enne jälgima asumist hinda, kas see on vajalik, õigustatud ja proportsionaalne
- Ühel eesmärgil kogutud andmeid ei saa muul eesmärgil kasutada
- Töötaja nõusolek ei muuda jälgimist õiguspäraseks
- Tööandja ei saa läbi oma reeglite või nõuete kehtestamise kaotada töötaja õigust privaatsusele



Tagajärjed

- Kaebus andmekaitse inspeksioonile
- Töötaja ütleb töösuhte üles tööandjapoolse rikkumise tõttu
 - Kahjuhüvitise nõuded
- Tööandjapoolse ülesütlemise tühisus
 - Lubamatud tõendid



Kysimustele saab vastuse:

pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com



SORAINEN

Töösuhte lõpetamise
komistuskivid vaidluse
vaatest –
töötaja hoiatamine

Katariina Kuum

Tallinn

23.11.2022

Miks töötajat hoiatada?

- Inimlik mõõde, aga ka seadusest tulenev kohustus

TLS § 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 töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja:

/.../

*3) on **hoiatus**est hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi;*

*4) on tööandja **hoiatus**est hoolimata viibinud tööl joobeseisundis;*

/.../

*(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.*





Kuidas hoiatada?

- Seadus **vorminõuet ette ei näe**, AGA tööandjal peab olema võimalik hoiatuse tegemist tõendada
 - Kirjalikult
 - Kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis
 - Kui suuliselt, siis kajastada mingil moel ka kirjalikus suhtluses
- Kasuks tuleb pidev kirjaliku tagasiside andmise harjumus
- Esimesel võimalusel peale rikkumist
- Hoiatusest peab nähtuma selge soov tuua kaasa õiguslikke tagajärgi (RKTKo 3-2-1-187-15)

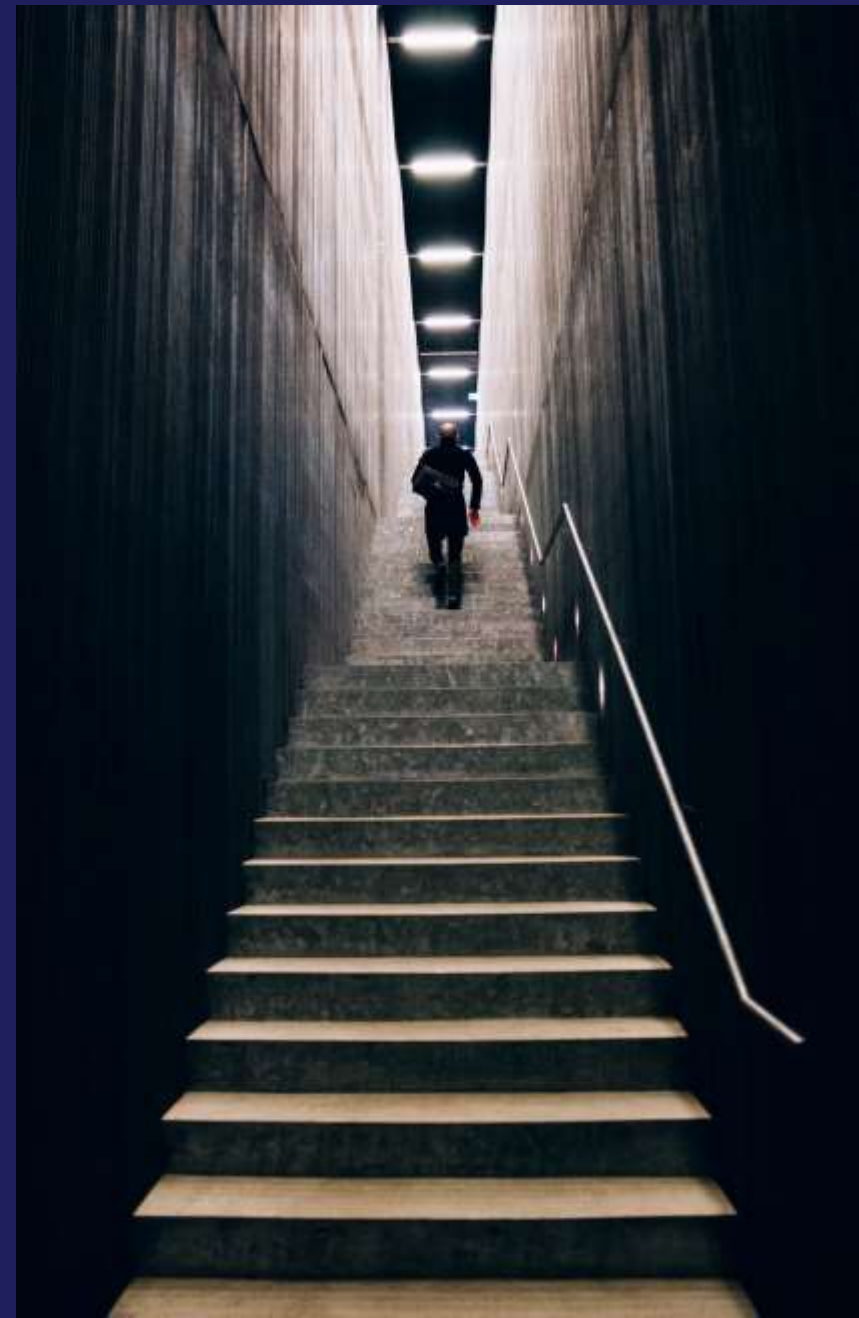
Kuidas käituda peale hoiatuse tegemist?

- Hoiatuse järel peab töötajale jääma mõistlik aeg enda parandamiseks
- Töötaja arengu jälgimine ning dokumenteerimine
- Hoiatusel ei ole kehtivusaega, AGA liiga pika ooteperioodi jooksul võib lugeda, et tööandja on rikkumisega nõustunud
- Kui käitumine ei parane, siis tuleb leping lõpetada erakorralise ülesütlemise sätete järgi
- Ülesütlemisel välja tuua side hoiatuses välja toodud puuduste ning ülesütlemise ajal endiselt esinevate puuduste vahel



Lõpetuseks ning meelespeaks

- Töötajat peab üldjuhul hoiatama
- Hoiatus tuleb teha esimesel võimalusel pärast rikkumist
- Soovitatavalt hoiatus kirjalikus või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis
- Kirjaliku tagasiside andmise kultuuri juurutamine
- Hoiatusest peab nähtuma soov tuua kaasa õiguslikke tagajärgi ehk töölepingu ülesütlemise, kui olukord ei parane





Küsimustele saab vastuse:

katariina.kuum@sorainen.com



SORAINEN

**Töölepingu lõpetamine
katseajal**

Jaanika Alevi

Tallinn
23.11..2022

Katseajal lõpetamine – mida teada?

- Lihtsustatud kord
 - Lõpetamise alus: TLS § 86 lg 1
 - Lõpetamise õigus nii töötajal kui tööandjal
- TLS § 86 lg 4: lõpetamine peab olema kooskõlas katseaja eesmärkidega
- **Mis on katseaja eesmärk?**
- Muude lõpetamise põhjuste korral (iseги kui lõpetamine langeb katseaja perioodi) katseajaga seotud alusele tugineda ei saa!
 - *Koondamise ja töötaja rikkumise näide*



Ülesütlemise põhjendamine

- **Põhjendused tuleb ülesütlemisavalduses kirjalikult välja tuua**
- Ülesütlemise põhjendused tuleb siduda katseaja eesmärkidega.
- Riigikohus tsiviilasjas 3-2-1-52-14: *tööandja põhjendada töölepingu ülesütlemist katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu üksnes asjaoludega, mis näitavad töö tegemisega toimetulekut*



Mida kirjutada ülesütlemisavaldusse?

Isikuomadused

Näide: personalispetsialist karjub kolleegide peale



Ülesütlemisavalduses: *Tööandjale teadaolevalt karjusite 20.11.2022 toimunud koosolekul kolleegi X peale. Sarnane juhtum leidis ka aset 23.11.2022 telefonivestluses töötajaga Y. Vastavalt ametijuhendile eeldab Teie positsiooni täitmine head meeskonnatöö- ja suhtlusoskust. See eeldab mh, et suudate end töösituatsioonis viisakalt ja professionaalselt väljendada, mis tähendab ühtlasi seda, et Te ei tõsta kaastöötajate peale häält. Teie käitumisest nähtub, et Te ei suuda koostööd tehes järgida elementaarseid viisakusreegleid, mistõttu puuduvad Teil antud tööks vajalikud isikuomadused. Eelnevast tulenevalt ütleb tööandja Teiega sõlmitud töölepingu töölepinguseaduse § 86 lg 1 alusel üles.*

Teadmised, oskused, võimed

Näide: turundusspetsialist ei tea õigekirjareegleid



Ülesütlemisavalduses: *Mitmed Teie koostatud turundusmaterjalid ei järgi head kirjastiili ning sisaldavad hulgaliselt õigekirjavigu. Tööandja avalik kuvand sõltub tema avaldatavatest avalikest teadetest, mistõttu on korrektsete tekstide koostamine tööandja äritegevuse edendamiseks keskse tähtsusega. Kuna turundusspetsialistil on oluline roll tööandja välise kuvandi kujundamisel, eeldab Teie positsioonil töötamine korrektset eneseväljendusoskust nii kõnes kui kirjas. Selliste oskuste vajalikkus nähtus juba Teie töökuulutusest. Teie kirjalik eneseväljendusoskus ei vasta praegusel juhul tasemele, mis on turundusspetsialistilt oodatav. Seetõttu leiab tööandja, et Teie teadmised ja oskused ei sobi konkreetset ametikohal töötamiseks.*



Etteteatamine

- Katseajal ülesütlemisest tuleb ette teatada vähemalt 15 kalendripäeva (kehtib töösuhte mõlemale poolele)
- Ülesütlemine on võimalik kuni katseaja viimase päevani (ka)
 - Tööleping lõppeb sellisel juhul 15 kalendripäeva möödudes
- Saab ka päeva pealt lõpetada
 - Vähem etteteatatud päevade eest tuleb lõpparvega maksta töotajale hüvitist

Kui töölepingus on konkurentsipiirangu kokkulepe...

- Konkurentsipiirangu kokkulepe automaatselt koos töölepinguga ei lõppe
- Konkurentsipiirang tuleb eraldi üles öelda
- **Etteteatamistähtaeg on 30 kalendripäeva**
 - Tekib ajaline nihe katseajal ülesütlemisest etteteatamisega (eelduslikult 15 kalendripäeva)
 - 15 kalendripäeva eest tuleb maksta töötajale hüvitist (etteteatamistähtaja järgimisel)





Meelespea

- Kas ülesütlemine on seotud katseaja eesmärgiga?
- Kirjalik ülesütlemisavaldus 15-kalendripäevase etteteatamisega
 - NB! Koos põhjendustega
- Erinev ülesütlemistähtaeg konkurentsikeelu puhul



Küsimustele saab vastuse:

jaanika.alevi@sorainen.com



SORAINEN

Töölepingu
lõpetamise
vormistamine – mida
silmas pidada?

Lee Laanemäe

Tallinn

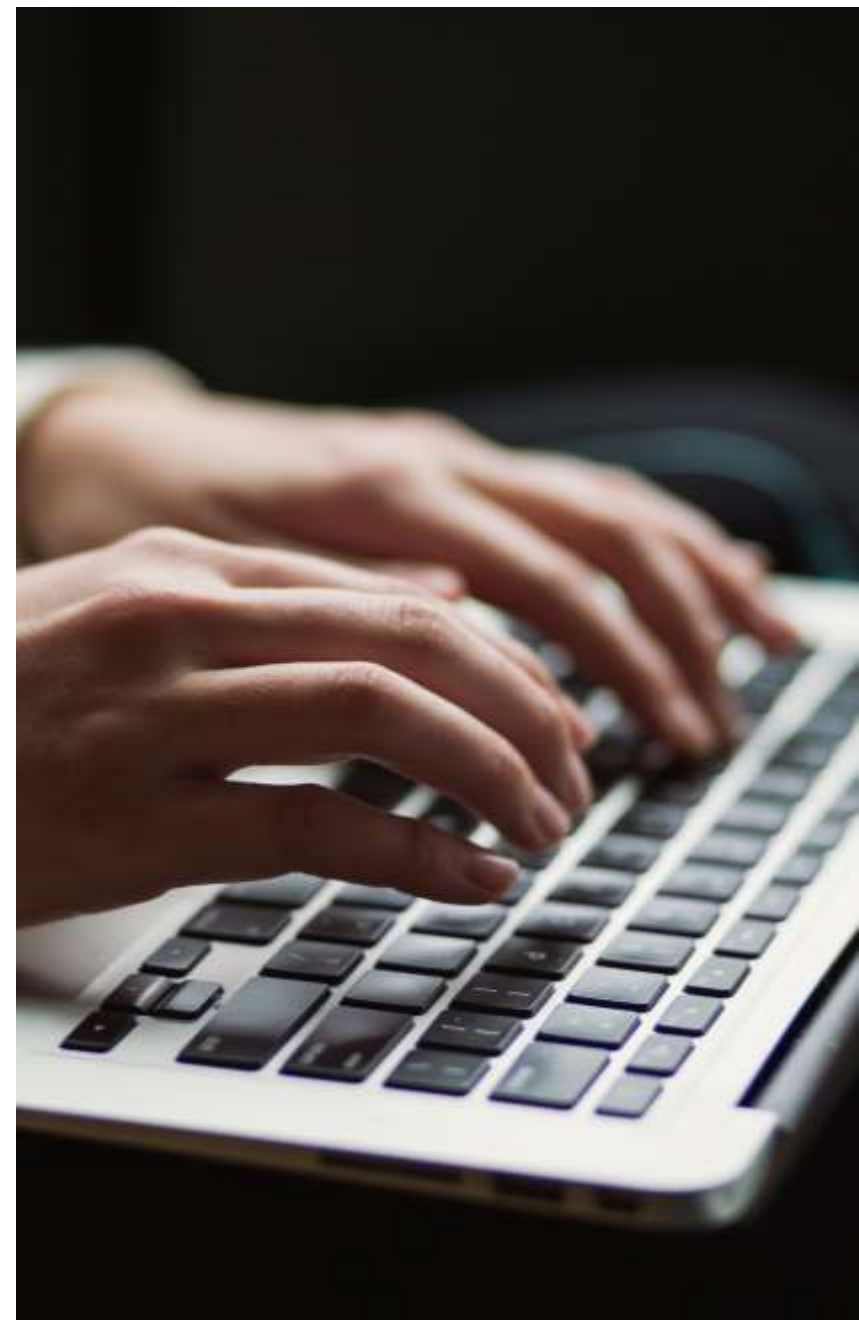
23. November 2022

Vorminõue

- Ülesütlemise puhul - kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis
- Kokkuleppel lõpetamise puhul (TLS § 79) pole vorminõuet ette nähtud
- Üldine soovitus lõpetada kõik töölepingud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis

TLS § 95 lg 1

Töölepingu võib üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine.



Põhjendamisnõue

- Ülesütlemisavaldus ei tohi olla tingimuslik
- Tööandja peab ülesütlemist põhjendama
- Töötaja peab erakorralist ülesütlemist põhjendama
- Ebapiisav põhjendamine → teine pool saab nõuda kahju hüvitamist (TLS § 95 lg 3)
- Töölepingut ei saa tagasiulatuvalt üles öelda
- Avaldusest peab nähtuma selge soov leping üles öelda



Tööandja ülesütlemisavalduse sisu (1/3)

- Ülesütlemise alus = õige paragrahv
- Põhjus (mida sisukam, seda parem)
- Töötaja kohustus tagastada kogu tööandja vara + kustutada isiklikest seadmetest teave
- Viimasel tööpäeval makstav lõpparve
 - välja teenitud töötasu
 - hüvitis kasutamata puhkusepäevade eest või tasaarvestus enamkasutatud puhkusepäevadega
 - koolituskulude hüvitamine



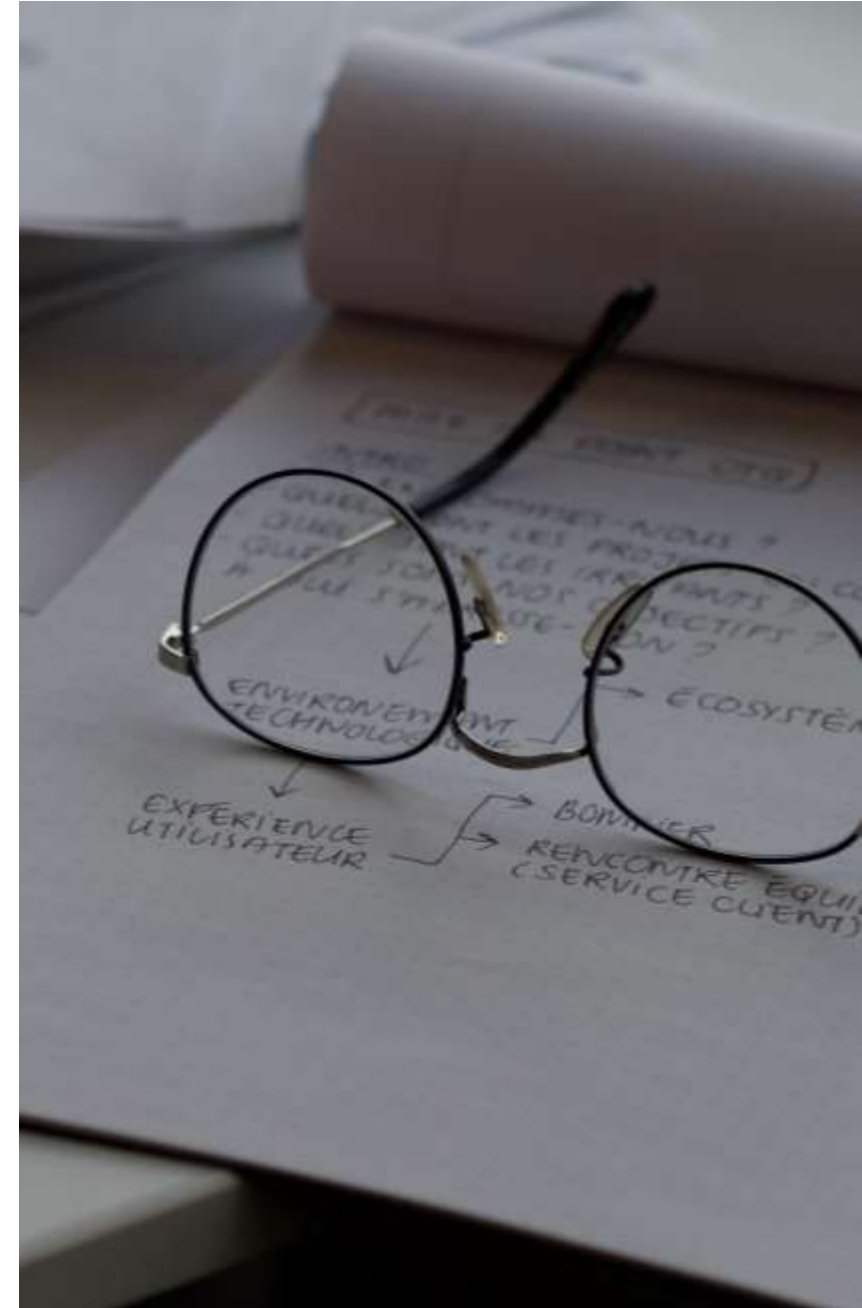
Tööandja ülesütlemisavalduse sisu (2/3)

- Saladuse hoidmise kohustus (TLS § 22)
- Konkurentsipiirang peale töösuhte lõppu (TLS § 24)
 - Kuni 1 a peale töölepingu lõppemist
 - Tuleb tasuda igakuist hüvitist
 - Võib ka üles öelda (tööandjal 30p etteteavitamine)
 - Tööandja ei saa tugineda kokkuleppe tühisusele, kui töötaja kokkulepet täidab



Tööandja ülesütlemisavalduse sisu (3/3)

- Ülesütlemisavalduse lõppu lisada töötajapoolne kinnitus, et ta on avalduse kätte saanud ja sisuga tutvunud
- Kui ülesütlemise aluseks on TLS § 88 lg 1 (töötajast tulenev põhjus), peaks lisaks märkima:
 - **teise töö pakkumise** – kas on võimalust pakkuda teist tööd? Kui teist tööd pakkuda ei ole, siis tuleb ka seda öelda.
(TLS § 88 lg 1 p 1 ja 2 → § 88 lg 2)
 - **vajadusel eelneva(te) hoiatus(t)e info** – millal tehtud? Mis alusel? Milles väljendub see, et töötaja ei ole end parandanud?
(TLS § 88 lg 3 → § 88 lg 1 p 2 ja 3)



Ülesütlemise avaldus kaasuse näitel

- Asjaolud: Töötaja pidi osutama abi valesti sorteeritud prügi ümbersorteerimisel, kuid hakkas hoopis töötajaid ja territooriumi filmima. Talle tehti hoiatus.
- Ülesütlemisavalduse aluseks märgiti TLS § 88 lg 1 p 3, kuid tööandja põhjendus hoopis teine.
- TVK seisukoht: Lõpetamise alus peab olema selge. Kui hoiatuses on toodud põhjus X, tuleb ka ülesütlemisavalduses tuua välja põhjus X.

- *Allikas – TVK otsus nr 4-1/833/22 (otsus tehti teatavaks 08.09.2022)*





Küsimustele saab vastuse:

lee.laanemae@sorainen.com



SORAINEN

**Kuidas tagada edu
töövaidlustes?
Töötaja avaldusele
vastamine
töövaidluskomisjonis või
kohtus**

Piret Schasmin
vandeadvokaat

23.11.2022

Eduka kohtuvaidluse telgitagused

SORAINEN



Peamised eeldused



1. Põhjalik eeltöö ning head tõendid
2. Tööandja poolt TLS-is sätestatud kohustuste järgimine



Põhjalik eeltöö ning head tõendid

- 1) Põhjalik ja täpne ülevaade vaidluse aluseks olevatest asjaoludest
- 2) Tõendid: dokumentaalsed tõendid, tunnistaja ütlused, eksperdiarvamus jne
- 3) Koostöö kliendi (tööandja) ja esindaja vahel

Tööandja poolt TLS-is sätestatud kohustuste järgimine

- Töö on tellija materjalist
- Tööandja kohustused
- Tõendite vettpidavus – nt ülesütlemise avalduse õige ja piisav põhjendatus, vastavus vorminõuetele





Kompromiss või kohtuskäik võiduka lõpuni?

- Mis on põhieesmärk?
- Põhimõtteline vaidlus?
- Aeg, kulud?



Küsimustele saab vastuse:

piret.schasmin@sorainen.com