

Veebiseminar
„Kiirtee töövaidlusteni?“

09:15-11:15

SORAINEN

29. november

Ajakava

09:15 Avasõnad. Sorainen partner Karin Madisson

09:20 Tehisintellekti otsused värbamisel ja diskrimineerimine. Vandeadvokaat Pirkko-Liis Harkmaa

09:45 Töökius ja sellest tulenevad kahjunõuded tööandja vastu. Jurist Jaanika Alevi

10:05 Töösuhetega paralleelsed õigussuhted - töötaja, juhatuse liige, founder, teenuse osutaja – hea või halb mudel? Vandeadvokaat Albert Linntam

10:25 Optsioonid ja töövaidlused - kuhu praktika suundub? Vandeadvokaat Kadri Härginen

10:45 Tööandja kahjunõuded ja kriminaalmenetlus. Vandeadvokaat Norman Aas

11:05 Küsimused, vastused

11:15 Kokkuvõte



Tehisintellekti otsused värbamisel ja diskrimineerimine

Pirkko-Liis Harkmaa



Mis on tehisintellekt (AI)?

- Tehisintellekti all mõeldakse masina inimlaadseid võimeid, nagu mõtlemine, õppimine, planeerimine ja loovus.
- Tehisintellekt võimaldab tehnilistel süsteemidel oma keskkonda tajuda, tajuandmeid töödelda ja ülesandeid lahendada, et saavutada teatav eesmärk.
- Oma varasemate toimingute mõju analüüsidest ja autonoomselt töötades suudavad arukad süsteemid teataval määral oma käitumist kohandada.

Veidi statistikat

Eestis kasutatakse AI-d enim:

1. müük-turundus (44%)
2. administratiivtöö-
asjaajamine (38%)
3. personalitöö, sh
värbamine (25%)

(cvkeskus.ee ja Palgainfo Agentuuri tööandjate küsitluse andmed)

- USA-s kasutab 70% kõikidest ettevõtetest AI-d värbamisel
- Fortune 500 ettevõtetest kasutab 99% AI-d värbamisel

Näited tehisintellekti kasutusviisidest värbamisel

- Kandidaatide leidmine ning sõelumine
- CV-de ja kandideerimisavalduste analüüsimine
- Sobivuse hindamine pakutavale tööle
- Kandidaadi tööalase edukuse ja kultuurilise sobivuse ennustamine
- Värbamise „juturobotid“
- Intervjuude ettevalmistamine, aga ka intervjuueeritava hindamine



Plussid ja miinused

PLUSSID

- ✓ ajasääst
- ✓ 24/7 kättesaadavus
- ✓ vähendab eelarvamusi ja diskrimineerimist

MIINUSED

- ✓ vähene läbipaistvus
- ✓ usaldamatus
- ✓ suurendab eelarvamusi ja diskrimineerimist


```
obj.1]: "translator": null
obj.1]: "protector": null
obj.1]: "verified": false
obj.1]: "followers_count": 0
obj.1]: "friends_count": 0
obj.1]: "listed_count": 0
obj.1]: "favourites_count": 0
obj.1]: "statuses_count": 0
obj.1]: "created_at": "2013-04-15T13:56:44Z"
obj.1]: "utc_offset": null
obj.1]: "time_zone": null
obj.1]: "geo_enabled": true
obj.1]: "lang": "en"
```

Kuidas algoritmilised eelarvamused tekivad?

- Tulemus sõltub sisendist ehk andmetest, mille abil algoritme treenitakse
- Tulemus sõltub algoritmi loomise loogikast ja sellest kuidas inimene AI väljundit tõlgendab

Kõik eelarvamused ei pruugi veel viia diskrimineerimiseni.

Näited algoritmilistest eelarvamustest

- töökuulutuste postitamine üksnes teatud auditooriumile suunatud platvormidele
- töökuulutuse sõnastamine viisil, mis võib kandideerima erinevaid kandidaate julgustada või mitte julgustada kandideerima
- avalduste sõelumisel võidakse välistada teatud sotsiaalsetesse või kaitstud gruppidesse kuuluvaid kandidaate





Millised on õiguslikud raamid?

Hetkel veel:

Töölepingu seadus

EL Isikuandmete kaitse üldmäärus

Tulevikus ka:

Nn EL Tehisintellektimäärus (hetkel veel ettepaneku staadiumis)

Olulist tehisintellektimäärusest

- Kohaldub AI-süsteemide pakkujatele ka väljaspool EL-i
- Värbamises kasutatavad AI-süsteemid on suure riskiga AI-süsteemid
- Suure riskiga AI-süsteemidele kohalduvad kõrgendatud nõuded ja kohustused

Kui on diskrimineerimise kahtlus?

- kandidaadi õigus nõuda tööandjalt teavet enda kõrvalejätmise põhjuste ja tööle võetud isiku eeliste kohta;
- õigus pöörduda töövaidlusi lahendava organi poole;
- NB! jagatud tõendamiskohustus;
- õigus nõuda kahjuhüvitist;
- NB! nõuete esitamise tähtaeg – 1 aasta.

Kuidas maandada riske?

- tagada AI-süsteemi poolt kasutatavate andmete kvaliteet
- läbi mõelda valikukriteeriumid
- kasutada värbamisel selliseid AI-süsteeme, mis tagavad läbipaistvuse ning ei soodusta eelarvamusi ja diskrimineerimist
- tagada nn inimlik sekkumine

Pirkko-Liis Harkmaa

pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com





Töökius ja sellest tulenevad kahjunõuded tööandja vastu

Jaanika Alevi



Töökiusamine – mis see on?

- Seadusest tulenev legaalseaduse definitsioon puudub
- Lähtutakse Tallinna Ringkonnakohtu definitsioonist
- Töökius vs tavapärase tööpingega kaasnevad olukorrad

Kohtuasi nr 3-17-164

Asjaolud:

- MTA töötaja (jurist) koondati
- Töötaja väitel survestati teda töölt lahkuma ning koondamine oli lihtsalt viis, kuidas temast lõpuks lahti saada
- Töötaja tunnetas alates 2016. a maist töökiusamist
 - Mustamine koosolekul
 - Mõttetute tööülesannete andmine ja hiljem töötaja kritiseerimine
 - Paluti koosolekul kirjeldada sellise asja menetluse strateegiat, mida varasemalt keelduti töötajaga arutamast (töötajal polnud asja kohta tegelikult infot)
 - Kolleegid kiitsid töötaja töökust ja positiivsust, aga juhid heitsid ette MTA väärtuse mitte kandmist ja negatiivset hoiakut



Kohtuasi nr 3-17-164

Kohus töökiusamist ei tuvastanud:

- Töötaja juhtide sihipärasest tegevusest ei saa pidada töötaja halvustamiseks ja karjäärivõimaluste piiramiseks .
- Vaidluse materjalidest ei nähtu, et kaebaja oleks ametist vabastatud töökiusamise tulemusel.
- Kohus lähtus nii kolleegide arvamusel, kes pidasid töötaja juhti pigem heasoovlikuks kui ka sellest, et töötaja kolleegid iseloomustasid viimast kui inimest, kelle meelestatus võib vahepeal ootamatult muutuda.
- Samuti tundus kohtule sümpatiseerivat tööandja aktiivne tegevus, mis järgnes töötajapoolsele pöördumisele, et ta tunneb end kiusatuna.



Töökiusamise tunnused – kohtuasi 3-17-164

Töökiusamine on:

- vaenulik ja ebaeetiline käitumine,
- mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning
- suunatud ühele või mitmele inimesele,
- kes selle tõttu on abituse ja kaitsetus positsioonis.

Töökiusamist iseloomustavad:

- korduvad negatiivsed tegevused pika aja jooksul,
- kiusaja ja ohvri ebavõrdne positsioon,
- olukord, kus ohver ei saa ennast kaitsta ning tegevus on sihilik.

Töökiusamise näited TVK praktikast

Katseajal töökius kolleegide poolt:

- ebameeldiv käitumine töötaja suhtes ei pea tulenema otseselt tööandja esindajalt, vaid võib tulla ka kolleegidelt, **ilma et tööandja midagi ette võtaks**
- näiteks võib esineda verbaalset kiusamist, mis tähendab halvustavate märkuste tegemist, kuulujuttude levitamist, kolleegi kulul naljatlemist, tööks vajaliku info varjamist, ähvardamist või pealekaebamist

Töökiusamiseks on peetud veel:

- tööandja esindaja poolt **korduvate** viidete tegemist töötajaga seotud töövälisetele teemadele
- ja asjaolule, et teised kolleegid ei soovi temaga enam koos töötada



Töökius – töötaja kahjunõuded

Töölepingu ülesütlemise vaidlused

- Töötajal õigus leping lõpetada (TLS § 91 lg 2 p1)
 - 30 päeva jooksul vaidlustada!
- Töökiusu saab käsitleda kahjuna läbi diskrimineerimise
 - Diskrimineerimisele tuleb tugineda kohe
 - TTOS, VõrdKS
- Töötajal õigus hüvitisele 3 kuu keskmise töötasu ulatuses
 - TVK või kohus võib hüvitise suurust muuta



Töökius – töötaja kahjunõuded

- Psühhosotsiaalsed ohutegurid töökeskkonnas (TTOS § 9¹)
- Tööga seotud haigestumine:
 - Tööst põhjustatud haigestumine
 - Kutsehaigused
- Töötajal õigus saada hüvitist tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest (TTOS § 14 lg 5 p 6)
- **NB! Nõude võib esitada ka kehtivas töösuhtes**





Töökiusamine – tööandja kohustused

- **Kohustus tagada ohutu töökeskkond ning kaitsta töötajat diskrimineerimise eest**
 - TTOS, VõrdKS
- **Jagatud tõendamiskoormis**
 - Esmane põhistamise/tõendamise kohustus töötajal.
 - Seejärel ümberpööratud tõendamiskoormis.
 - Tööandja sisemine uurimine oluline!

Jaanika Alevi

jaanika.alevi@sorainen.com



Töösuhetega
paralleelsed
õigussuhted - töötaja,
juhatuse liige, founder,
teenuse osutaja – hea
või halb mudel?

Albert Linntam



Juhatuse liige ≠ töötaja?

Tsiviilasi nr 2-18-11932

- Juhatuse liige omastas äriühingust üle kahe miljoni euro
- Ühing kutsus juhatuse liikme tagasi ning lõpetas temaga „kõik õigussuhted“
- Enne juhatusse valimist sõlmiti tööleping tegevjuhi ametikohale
- „Töötaja“ esitas üle 150 000 euro nõudeid
- **Kohtud: kui tegevjuhi kohustused kattuvad juhatuse liikme omadega, loetakse tööleping lõppenuks**



Juhatuse liige ≠ töötaja?

Tsiviilasi nr 2-21-17518

- Tööleping: kontserni finantsjuht
- Samal ajal oli finantsjuht juhatuse liige mitmes kontserniühingus
- Seos välismaaga -> keerukam vaidlus
- Konkreetseid ülesandeid ajaliselt ei eristatud
- **Maakohus:** kontserni finantsjuhi kohustused on laiemad ühingu juhatuse liikme kohustustest ning tööleping ei lõppe juhatusse valimisel



Kronoloogia

Kas juhatusse valiti enne või pärast töölepingu sõlmimist?

Milline oli poolte käitumine enne ja pärast juhatusse valimist?

Millal vaidlus tekkis?

Alluvussuhe

Kes on töölepingus märgitud otseseks ülemuseks?

Kui tööülesandeid annab juhatus, siis kas juhatusel liige eraldi või juhatusel liikmed kollektiivselt?

Kuidas alluvussuhe praktikas välja nägi?

Ülesannete eristamine

Millised ülesanded on nimetatud töölepingus?

Millised on juhatusel liikme ülesanded („esindab ja juhib“)?

Kas ülesandeid on võimalik praktikas eristada?

Ettevaatust, kui töötaja on samaaegselt:

- Prokurist
- „Asutaja“ / Founder (optsioonileping)
- Osanik/aktsionär
- Nõukogu liige
- Teenusepakkuja (OÜ)
- Andmekaitse spetsialist



Albert Linntam

albert.linntam@sorainen.com





Opsioonid ja töövaidlused - kuhu praktika suundub?

Kadri Härginen

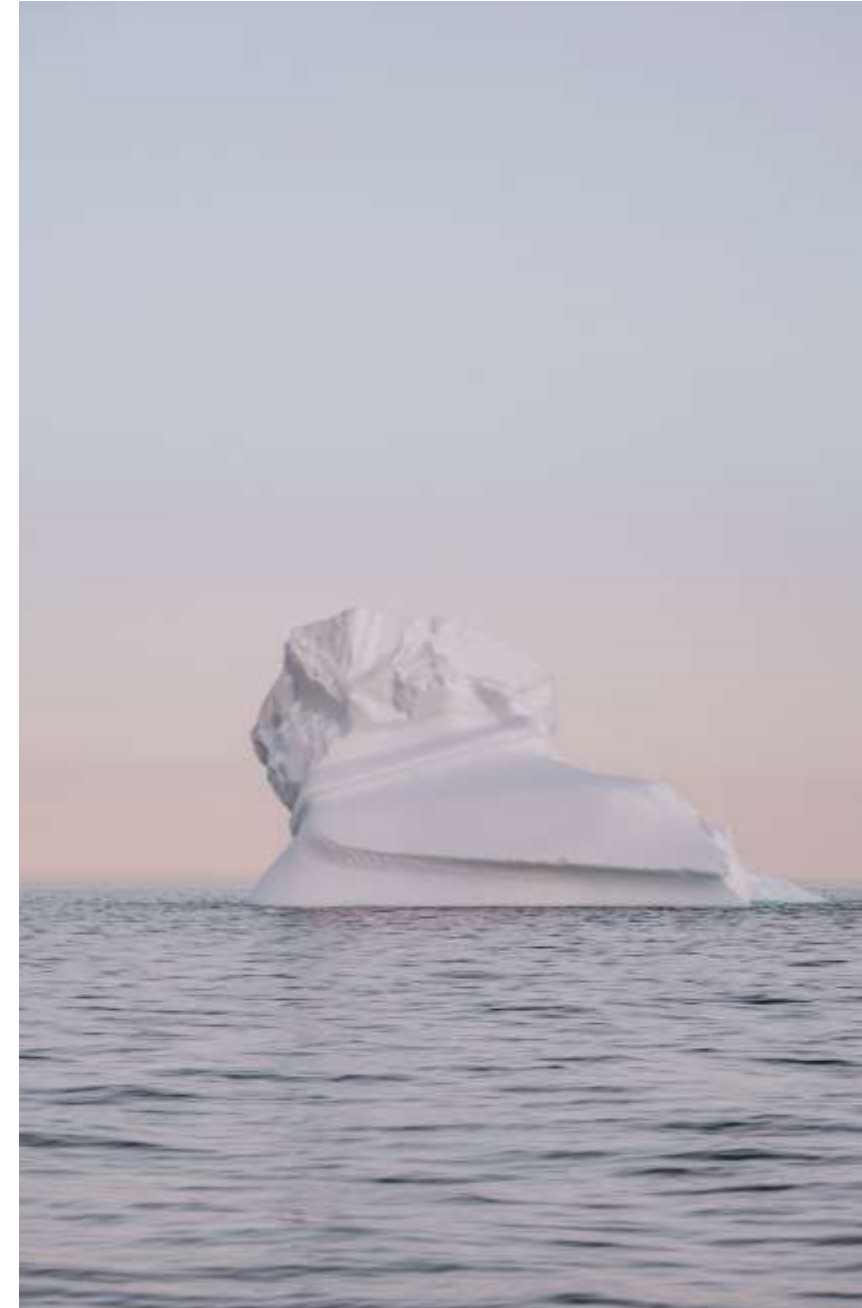
Ettekande teemad

1. TVK kaasuste näited, kus on optsoone käsitletud:
 1. Mida töötajad seni vaidlustes nõudnud on?
 2. Optsoonide nõue TVK käsitluses – kes seda menetlema peaks?
 3. Mis see optsoon on – kas palk või muu kokkulepe?
2. Seni praktikas enim vaidluste vaates probleeme tekitavad küsimused:
 - 1) Optsoonides kokkuleppimine
 - 2) *Bad leaver*'i määratlus



TVK kaasused – 2021. veebruar

1. Töötaja lahkub ise, süüdistab tööandjat diskrimineerimises ja nõuab osalusoptsiionide hüvitamist rahas:
 - Töötaja töötulemused ei vastanud ootustele ning lisati parendusprogrammi
 - Töötaja hinnangul oli hinnanud tööandja parendusprogrammis töötaja sooritust õiglaselt
 - Töötaja pidas tagasiside andmist ahistamiseks
 - Töötaja nõudis koondamist
2. Eelkõige vaidlus selle üle, kas töötaja tohtis erakorraliselt lahkuda.
3. Töötaja nõudis 157 aktsiaoptsiiooni väärtuses kahju hüvitamist ca 20 000 euro väärtuses.
4. TVK leidis, et töösuhet töötaja üles öelda ei tohtinud, seega kahju ei saa – töötaja lahkus vabatahtlikult.





TVK kaasused – 2022. detsember

1. Vaidlus selle üle, kas tööandja tohtis töötajaga kehvade töötulemuste tõttu töösuhte üles öelda:

- Töötaja vaidlustas ülesütlemise ning nõudis lisaks kahju hüvitamist ca 10 000 euro ulatuses (lisaks muudele nõuetele) seoses aktsiate väljateenimise võimaluse kadumisega.
- Vestimise aeg oli 1+4 aastat, koos 12-kuulise cliffiga.
- Töötaja oli töötanud vähem kui 12 kuud.
- Sealt edasi oleks olnud välja teenitud 25% aktsiatest aastas, kättesaamisõigus 5 aasta pärast.

2. Kuna TVK leidis, et tööandja võis töösuhte lõpetada, kahju isegi ei käsitletud.



TVK kaasused – 2023. juuni

1. Tööandja lõpetas töösuhte töötaja ebalojaalse käitumise tõttu:

- Töötaja teavitas investoreid väidetavast ettevõtte kehvast juhtimisest, mida tegelikult ei eksisteerinud.
- Tööandja lõpetas lepingu, töötaja väitis TVK-s, et seda tehti üksnes selleks, et tekitada *bad leaver* olukord, et vältida optsoonilepingu täitmist.

2. Üha sagedam väide töövaidlustes – tööandja ütles meelega töösuhte üles, et ei peaks tasuma lubatud hüvitist või andma osalust.

3. Seni väga sage, et seda väidetakse, aga kahjunõuet osalusest ilmajäämise kohta ei esitatagi.

Mida töötajad TVK-s seoses optsoonilepingutega nõudnud on?

1. Kahju hüvitamist potentsiaalse osaluse väärtuses.
2. Nõudnud TVK-lt, et ta mõistaks töötaja kasuks välja tööandja kontsernis oleva emaühingu aktsia.
3. Seniste nõuete järgi saab järeldada, et:
 - 1) Optsoon ei ole palk – pole nõutud saamata jäänud töötasu, vaid kahjuna.
 - 2) TVK ise pole otseselt välja öelnud, mis asi see on.





TVK kaasuste väliselt tekitab enim probleeme

1. Kas optsioonides on üldse kokku lepitud?
2. Kes on *bad leaver*?

Kadri Härginen

kadri.harginen@sorainen.com



SORAINEN

Tööandja kahjunõuded ja kriminaalmenetlus

Norman Aas



Tööandja kui kuriteos kannatanu



- Kannatanu on mh juriidiline isik, kelle huve on tema vastu suunatud kuriteoga *vahetult* kahjustatud
- Kannatanu õigused on Eesti kriminaalmenetluses üsna hästi tagatud
- Kuritegu ei anna iseseisvat alust kahju hüvitamiseks ja kannatanu nõude õiguslik alus peab tuginema tsiviilõigusele
- On kannatanu valida, kas ta esitab nõude kriminaalmenetluses või eraldi tsiviilmenetluses

Kahjunõude õiguslik alus



- Tööandja saab kuriteo korral esitada nõude töötaja vastu eelkõige lepinguliste sätete järgi, kui töötaja rikkus enda töölepingust tulenevaid kohustusi ja põhjustas tööandjale sellega kahju (RKKK nr 3-1-1-41-16, p-d 16 jj).
- VÕS § 1044 lg 2 välistab üldjuhul võimaluse nõuda lepingulise kohustuse rikkumisest tuleneva kahju hüvitamist deliktiõiguslikul alusel (RKKK nr 3-1-1-3-10, p 18).
- Vastutuse aluseks eelkõige TLS §-d 72 ja 74
- **NB! Nõude kiire aegumine** - TLS § 74 lg 4 järgi aegub tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu 12 kuu jooksul arvates ajast, millal tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest, kuid mitte hiljem kui kolm aastat pärast kahju tekkimist.

Kriminaalprotsess



Hagi kriminaalmenetluses on seotud mitmete eelistega:

- Riigilõivuvaba
- Ei pea ise esitama kõiki tõendeid ja saab tugineda kriminaaltoimikus olevatele tõenditele
- Õigusabikulud on väiksemad, sageli pole vaja isegi advokaati kaasata (majanduskuritegude puhul on see siiski soovitatav) ja prokurör abistab kannatanut
- Võimalik esitada nn esialgne hagi aegumise peatamiseks
- Enamik kriminaalasju lahendatakse kokkuleppemenetlusega, mis üldiselt eeldab ka vabatahtlikku kahjude hüvitamist

Kriminaalmenetluse

„ohud“



Positiivne

- Suuremad võimalused tõendite kogumiseks ja kahjude sissenõudmiseks
- Võimaldab valemängijaid mõneks ajaks ettevõtlusest eemal hoida

Negatiivne

- Olukord eskaleerub täiesti uuele juriidilisele ja emotsionaalsele tasandile
- Kõik luukered otsitakse välja
- Pooled ei kontrolli asjade edasist käiku

Tsiviilprotsess



Eraldiseisva tsiviilkohtumenetluse kasuks räägivad järgmised argumendid:

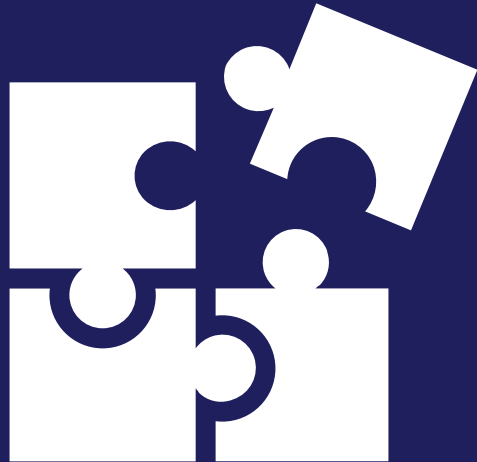
- Kriminaalmenetlus võib jääda venima
- Menetluse tulemus ei ole täpselt ennustatava ja kannatanul pole erilist kontrolli selle üle
- Süüdistatava õigeksmõistmine tähendab ka hagi läbivaatamata jätmist ja tuleb alustada uue tsiviilkohtumenetlusega

Kriminaal- või tsiviilprotsess



- Kannatanud jaoks on eraldi tsiviilkohtumenetluse alustamine strateegiline või taktikaline otsus ja sõltub konkreetse juhtumi asjaoludest
- Eraldi tsiviilkohtumenetluse algatamine on mõistlikum siis, kui on piisavalt tõendeid ja kahju tekitanud isikul on piisavalt vara, mis esialgse õiguskaitse korras arestida
- Juhtudel, kus tõendite kogumise võimalused on ebapiisavad, on kahtlus, et vara on edasi kanditud juba kolmandatele isikutele või peidetud, on mõistlikum esitada kuriteoavaldus ja esitada hagi kriminaalmenetluses
- Komplekssete kaasused nõuavad oskuslikku kombineerimist erinevate menetluste vahel. Sageli esitatakse kuriteoavaldus ja eraldi tsiviilhagi paralleelselt.

Tõendite riskasutus



- Kohtueelse menetluse lõpus on kannatanul ligipääs kogu kriminaaltoimikule
- Eeluurimise ajal sõltub ligipääs prokuröri nõusolekust, praktika erineb prokuröride kaupa
- 2020 sõlmiti prokuratuuri ja advokatuuri vahel koostöökokkuleppe, mis puudutab kannatanute esindajate kaasamist kuritegude menetlemisse
- Kokkulepe alusel võimaldab prokuratuur kasutada kriminaalasjas kogutud tõendeid teiste menetluste raames kannatanu õiguste kaitsmiseks, kui see ei kahjusta kriminaalmenetlust või ei ole vastuolus seadusega

Norman Aas

norman.aas@sorainen.com





Vaata ka meie teisi tööõiguse
valdkonna videoid

[Soraineni YouTube'i kanalil](#)