



VIRU MAAKOHUS  
**KOHTUOTSUS**  
EESTI VABARIIGI NIMEL

<b>Kohtuasja number</b>	2-13-56226
<b>Kohtuotsuse avalikult teatavaks tegemise aeg ja koht</b>	15. august 2014, Narva
<b>Kohtunik</b>	Tamara Šabarova
<b>Kohtuasi</b>	<b>S S (S) hagi Fortaco Estonia OÜ vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitise väljamõistmise nõudes</b>
<b>Tsiviilasja hind</b>	2 700 EUR
<b>Menetlusosalised ja nende esindajad</b>	<b>Hageja: S S XXX</b> <b>Hageja lepinguline esindaja volikirja alusel: Deniss Matvejev XXX</b> <b>Kostja: Fortaco Estonia OÜ</b> (registrikood 12214574) <b>Kostja lepinguline esindaja: vandeadvokaat Katrin Altmets</b> (Advokaadibüroo SORAINEN; XXX)
<b>Menetluse liik</b>	Hagimenetlus
<b>Asja läbivaatamise kuupäev ja viis</b>	15.08.2014, kirjalikus menetluses, kohtuistungit pidamata

#### RESOLUTSIOON

1. Rahuldada S S hagi osaliselt.
2. Lugeda tuvastatuks, et poolte vahel 03. oktoobril 2011.a sõlmitud töölepingu nr 3016 ülesütlemine on tühine.
3. Lõpetada 03. oktoobril 2011.a sõlmitud tööleping nr 3016 alates 30. septembrist 2013.
4. Määrata hagejale S S TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist 1 kuu keskmise töötasu ulatuses summas 900 eurot.
5. Tasaarvestada kohtuotsuse punktis 4 nimetatud hüvitis kostja Fortaco Estonia OÜ poolt juba tasutud hüvitisega summas 1 867,85 eurot.

#### MENETLUSKULUDE JAOTUS

6. Jätta menetluskulud poolte kanda võrdsetes osades, nimelt 50% ulatuses hageja kanda ja 50% ulatuses kostja kanda.

**Kohtu selgitus:** menetlusosalistel on õigus nõuda menetluskulude rahalist kindlaksmääramist asja lahendanud esimese astme kohtult 30 päeva jooksul alates kulude jaotuse kohta tehtud lahendi jõustumisest. Hüvitatava summa kindlakstegemise avaldus esitatakse asja menetlenud esimese astme kohtule, avaldusele lisatakse menetluskulude nimekiri ja kulusid tõendavad dokumendid (TsMS § 174 lg 3).

#### EDASIKAEBAMISE KORD JA TÄHTAEG

Kohtuotsust on menetlusosalistel õigus apellatsioonile korras edasi kaevata otse Tartu Ringkonnakohtule (aadress: Kalevi 1; 50050 Tartu; telefonid: 7500702 või 7500703; faks 7500701; e-post: [tarturk.menetlus@kohus.ee](mailto:tarturk.menetlus@kohus.ee)) 30 päeva jooksul, alates otsuse tekkimise ajast otsuse tekkimise ajast, kuid mitte hiljem kui viie kuu möödumisel esimese astme kohtu otsuse avalikult teatavastegemisest.

Vastavalt tsiviilkohtumenetluse seadustiku (TsMS) § 633 lg 7 tuleb apellatsioonkaebuses märkida, kas apellant soovib asja arutamist kohtuistungil. Vastasel juhul loetakse, et ta on nõus asja lahendamiseks kirjalikus menetluses.

Kohus selgitab, et vastavalt TsMS § 187 lg-le 6 peab menetlusabi taotlemise korral menetlusabi taotleja seaduses sätestatud tähtaja järgimiseks tegema tähtaja kestel ka menetlustoimingu, mille tegemiseks ta menetlusabi taotleb, eelkõige esitama kaebuse. Kaebuse põhjendamiseks või riigilõivu tasumiseks või kaebuses esineva sellise puuduse kõrvaldamiseks, mis on seotud menetlusabi taotlemisega, annab kohus sellisel juhul mõistliku tähtaja pärast menetlusabi andmise taotluse lahendamist, kui nimetatud taotlus ei olnud esitatud põhjendamatult või tähtaja pikendamise eesmärgil. See ei välista menetlustähtaja ennistamist.

## **TSIVIILASJA EELNEV MENETLUSKÄIK**

14.10.2013 esitas hageja Tööinspektsiooni Ida inspektsiooni töövaidluskomisjonile avalduse kostja vastu (töövaidlusasi nr 4.1-1/2428-2013), kus palus tööandja töölepingu erakorralise ülesütlemise otsuse seadusvastaseks tunnistamist ja ülesütlemise hüvitise kolme kuu keskmise töötasuulatuses väljamõistmist.

Tööinspektsiooni Ida inspektsiooni töövaidluskomisjoni 07.11.2013 otsusega jäeti S S avaldus endise tööandja Fortaco Estonia OÜ vastu rahuldamata (tl 13-14).

S S esitas 27.11.2013 Viru Maakohule hagi Fortaco Estonia OÜ vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg-s 2 sätestatud korras alates 30.09.2013; kostjalt TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise väljamõistmiseks töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, kuna ei ole nõus töövaidluskomisjoni otsusega (tl 3-4).

Viru Maakohus 09.12.2013 määrusega võttis hagiavaldus menetlusse (tl 18).

## **ASJAOLUD, HAGEJA NÕUE JA PÕHJENDUSED**

Kohtule 27.11.2013 esitatud hagiavalduse kohaselt hagejal oli 03.10.2011.a sõlmitud tööleping nr 3016 AS-ga Cargotec Estonia. Töölepingu punkti 1.1 kohaselt, hageja asus tööle meistrina. Ettevõtte, kus töötas hageja, oli üle antud kostjale. Töötasu oli 900 eurot kuus. 30.09.2013.a kostja on teinud hagejale töölepingu ülesütlemise avalduse, mille kohaselt hageja tööleping oli lõpetatud 30.09.2013.a koondamise tõttu. Töölepingu ülesütlemise avaldus oli hagejale kätte toimetatud samuti 30.09.2013.a. Kostja maksis hagejale ülesütlemise hüvitise TLS § 100 lg 1 alusel ning hüvitist 30 kalendripäevase etteteatamise tähtaja mittejärgimise eest TLS § 100 lg 5 alusel.

Töölepingu ülesütlemise avalduse vastuvõtmisel teatas hageja kostjale, et töölepingu lõpetamine koondamise tõttu ei ole seaduslik, kuna hageja kasvatab alla 3-aastast last ja hagejale ei pakutud teist tööd kostja juures. 01.10.2013.a esitas kostja hagejale kokkulepe, kuhu oli kantud, et seoses sellega, et ettevõtte elektroonilises süsteemis tehniliste probleemide tõttu ei olnud kajastatud informatsioon hagejal alla 3-aastase lapse olemasolu kohta, mille tulemusena ei olnud antud fakti võetud tähelepanuks hageja koondamisel 30.09.2013.a, arvab kostja hageja tagasi kostja

töötajate koosseisu. Samas kokkuleppes pakkus kostja hagejale teise töö kostja juures tööpingi operaatori abina. Hageja ei nõustunud pakutud kokkuleppega ja loobus selle allkirjastamisest.

Hageja arvab, et töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu on tühine järgmistel põhjustel.

TLS § 89 lg 3 1.lause kohaselt, enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud TLS § 89 lõikes 2 nimetatud juhtudel. TLS § 89 lõikes 2 nimetatud juhud ei esine, seega TLS § 89 lg-s 2 sätestatu kohaldamisele ei kuulu ja kostjal oli kohustus enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu pakkuda töötajale võimaluse korral teist tööd. Asjaolud, et kostjal oli võimalus enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu pakkuda töötajale võimaluse korral teist tööd, kuid kostja seda ei teinud, tõendab kostja poolt pakutud 01.10.2013.a kokkulepe, mis hageja poolt ei olnud allkirjastatud. Ülaltoodu alusel, töölepingu ülesütlemisega lõpetamisel koondamise tõttu kostja on rikkunud TLS § 89 lg 3 esimeses lauses sätestatu, mis on oluline õigusrikkumine. Asjaolud, et hageja on loobunud tööle taastamise kokkuleppe allkirjastamisest ei oma tähtsust, kuna töölepingu ülesütlemise avaldus, mis on tehtud tööandja poolt, on võimalik võtta tagasi ainult töötaja nõusolekul. Nõusoleku andmine on töötaja õigus ja selle andmisest loobumist ei pea töötaja põhjendama. Seega ei saa antud juhul põhineda sellele, et hageja loobumine ei vasta hea usu põhimõttele. Seadus nõuab tööandjalt koondamisel pakkuda töötajale teine töö sama tööandja juures selleks, et töötajal oleks võimalus hinnata perspektiivid ja teha valik enne selle ajani, millal töötaja kaotab töö ja alustab uue töö otsimist. Pärast töölepingu lõpetamist kaotab sama tööandja juures uue töö pakkumine aktuaalsuse, kuna ei ole välistatud olukord, et töötaja hakkas uut ja paremat tööd otsima või juba leidis. Juhul, kui sama tööandja juures uue töö pakkumine jääb töötaja jaoks aktuaalseks, siis võib töötaja igal ajal anda nõusoleku ülesütlemise avalduse tagasivõtmiseks.

TLS § 89 lg 4 kohaselt, tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet. TLS § 89 pealkirjast tuleneb, et TLS § 89 lg-s 4 sätestatud norm kohaldatakse töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu. Hageja töölepingust tuleneb, et hageja asus tööle meistrina. Töölepingus ei ole märgitud, et hageja võetakse tööle meistrina konkreetses tööstusjaoskonnas. Kostja ettevõttes on mitu tööstusjaoskonda ja mitu meistritöökohta – üks meister ühe tööstusjaoskonna jaoks). Kõik meistrid teevad samalaadset tööd. Hageja arvab, et kostja pidi valima koondamisele kuuluvat isikut kõikidest töötajatest, kes töötavad meistrina kostja juures. Kostja valikut ei teinud. Valiku tegemisel pidi kostja arvesse võtma, et kostja kasvatab alla 3-aastast last. Kostja seda arvesse ei ole võtnud. Koosmõjus TLS § 89 lg-ga 4 rikkus kostja sellega ka TLS § 89 lg-s 5 sätestatu. Selleks, et tõendada, et kostja rikkus võrdse kohtlemise põhimõtet, peab hageja tõendama, et kostja juures töötavad mitu meistrit, kelle seast pidi kostja valima koondamisele kuuluva isiku. Ülaltoodu tõendamiseks tegi hageja kohtule tõendite kogumise taotluse: hageja palus kohtul välja nõuda kostjalt kõikide töötajate töölepingud, kes seisuga 30.09.2013.a töötasid kostja juures meistrina ja kõikide meistrite ametijuhendid meistrite tööülesannete ja kvalifikatsiooninõuetega.

Antud juhul ei soovi hageja jätkata töösuhteid kostjaga ja palub kohtul tuvastada kostja ja hageja vahel sõlmitud töölepingu ülesütlemise tühisuse; lõpetada tööleping TLS § 107 lg-s 2 sätestatud korras alates 30.09.2013.a; välja mõista kostjalt hageja kasuks TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

## **TSIVIILASJA HIND**

Tsiiviilkohtumenetluse seadustiku (TsMS) § 122 lg 1 kohaselt tsiiviilasja hind on hagihind ja hagita asja hind. Sama paragrahvi lg 2 kohaselt hagihind on hagiastjas hagi taotletu harilik väärtus.

Vastavalt TsMS § 123 tsiviilasja hinna arvestamisel võetakse aluseks hagi või muu avalduse esitamise aeg.

Hagi on esitatud 27.11.2013.

TsMS § 125 kohaselt tuvastushagi hind määratakse hüve väärtusega, mida hageja on eeldatavalt õigustatud saama hagi rahuldamise korral. Kui hüve väärtust ei ole võimalik kindlaks määrata, loetakse haginõue mittevaraliseks.

TsMS § 132 lg 1 kohaselt mittevaralise nõude puhul eeldatakse, et hagihind on 3500 eurot, kui käesoleva paragrahvi lõikes 1<sup>1</sup> ei ole ette nähtud teisiti.

TsMS § 134 lg-st 3 tuleneb, et kui tuvastusnõue esitatakse koos sellega seotud varalise nõudega, loetakse haghinnaks üksnes varalise nõude hind.

Hageja palub tuvastada töölepingu ülesütleamise tühisust; lõpetada tööleping TLS § 107 lg-s 2 sätestatud korras alates 30.09.2013; mõista kostjalt TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kuna hageja töötasu oli 900 eurot kuus, lähtudes TsMS § 134 lg-st 3, käesoleva hagi hind on 2 700 eurot (900 eurot x 3 kuud).

Viru Maakohus 14.05.2014 määrusega (tl 49-50) jättis rahuldamata S. Sokolovi taotlus tõendite kogumisest.

## **HAGI VASTUS**

Hagi vastuse kohaselt (tl 37-39) kostja ei tunnista hagi ja vaidleb sellele täies ulatuses vastu.

Poolte vahel puudub vaidlus selle üle, et kostja andis hagejale 30.09.2013 üle avalduse töölepingu ülesütleamiseks tööstuse reorganiseerimise tõttu. Hagejal ei olnud avalduse ega koondamise osas täiendavaid küsimusi ning ta kirjutas avaldusele alla.

Poolte vahel puudub ka vaidlus selle üle, et esines koondamisolukord – töö reorganiseeriti ja töömaht vähenes. Samuti on pooled üksmeelel selles osas, et kõik seadusele vastavad koondamisega seotud hüvitised (TLS § 100 lg 1 ja lg 5) ning lõpparve on hageja kätte saanud.

Pooled vaidlevad vaid selle üle, kas koondamisel on rikutud teise töö pakkumise kohustust ja võrdse kohtlemise põhimõtet ning kas see muudab ülesütleamise tühiseks.

Kostja peamine tellija (tootmismahut 95%) vähendas 13.09.2013 oluliselt hindasid. Kostja müügitulu vähenes märkimisväärselt. Seetõttu oli kostja sunnitud oma kulusid vähendada, sh töötajaid koondama. Kostja koondas 2013.a jooksul kokku 27 töötajat.

Üldkulude vähendamiseks asus kostja töökorraldust ümber struktureerima, et püsida turukonkurentsis. Suurema efektiivsuse saavutamiseks otsustas kostja vähendada erinevaid juhtimistasandeid. Kui varasem struktuur oli: peadirektor – tootmisjuht – tsehhi juht – tsehhi meister – tööline; siis uus struktuur on lihtsam: tegevjuht – tsehhi juht – tööline.

Seega oli hagejaga töölepingu lõpetamine seotud nii töömahu vähenemise kui ka töö ümberkorraldamisega.

Kostja ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kostjal oli vaid üks mehhaanika tsehhi meistri ametikoht – hageja. Nimetatud ametikoht läks koondamisele. Teisi samal ametikohal töötavaid isikuid ei ole. Seega töötajaid, keda oleks saanud eelisjärjekorras koondada, ei olnud.

Kostja ei ole rikkunud tööle jäämise eelisõigust (TLS § 89 lg 5). Ka võrdse kohtlemise põhimõtet (TLS § 89 lg 4) ei ole kostja rikkunud.

Kostjal oli koos hagejaga kokku 6 meistrit: mehhaanikatsehhi meister (hageja), montaaži meister ja neli keevitusmeistrit. Tegemist on erinevate üksustega ning ka kvalifikatsiooninõuded meistritele on erinevad. Keevitusmeistrid peavad tundma keevitust väga hästi – kõik neli meistrit on endised kõrgetasemelised keevitajad. Hagejal puudub igasugune keevitusoskus. Seega ei saa meistrite ametikohti pidada samaväärseteks ega rääkida meistri ametikoha koondamisest, vaid ikka konkreetse tsehhi meistri ametikohast. Mehhaanika tsehhis oli vaid üks meistri ametikoht. Täieliku ja igakülgse õiguskaitse huvides märgime täiendavalt, et montaaži tsehhi meistril on kaheaastane laps, seega temaga võrreldes ei oleks hageja igal juhul olnud eelisseisundis.

Ka mehhaanikatsehhi juhti (s.o tsehhi meistri otsene juht) ei saanud kostja koondada, sest tsehhi juhi ametikoha jaoks puudus hagejal samuti piisav kvalifikatsioon. Kostja katsed hagejat masina operaatori erialal õpetada ebaõnnestusid.

Kostja ei ole rikkunud teise töö pakkumise kohustust. TLS § 89 lg 3 kohaselt tuleb teist tööd pakkuda võimaluse korral. Kostjal ei olnud hagejale teist tööd pakkuda. 01.10.2013 kokkulepe ei tõenda vastupidist. 01.10.2013 kokkuleppe projekt oli kostja kompromisettepanek, et püüda leida võimalust, kuidas hagejaga siiski töösuhet jätkata.

Kui kohus peaks siiski leidma, et 01.10.2013 kokkuleppe projekt tõendab, et kostjal oli teist tööd pakkuda, siis on kostja selle kohustuse 01.10.2013 kokkuleppe projektiga täitnud. Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-22-01 leidnud: töötajale teise töö pakkumise kohustuse saab lugeda täidetuks, kui tööandja on teinud seda pärast koondamisest teatamist.

Poolte vahel puudub vaidlus selle üle, et 01.10.2013 kokkuleppes viidatud tööpingi operaatori abi kohta hageja vastu võtta ei soovinud. Kui hageja peaks nimetatud asjaolu vaidlustama, siis soovib kostja esitada täiendavaid tõendeid. Hageja ei oleks madalamat ametikohta vastu võtnud ka siis, kui kostja oleks seda varem pakkunud. Hageja kinnitab hakis, et teise töö pakkumise ajaks (s.o 01.10.2013) oli ta juba leidnud uue töö ja seepärast ei soovinud kostjaga töösuhet jätkata. Koondamisest teatas kostja hagejale 30.09.2013. Seega, kui hageja leidis ühe päevaga parema töö, siis ei oleks ta madalama palgaga varasema pakkumise puhul sellega nõustunud.

Seega, isegi, kui kohus peaks leidma, et kostjal oli teist tööd pakkuda, siis ei soovinud hageja nimetatud töökohta ja seega ei muuda väidetav rikkumine töölepingu ülesütlemist tühiseks.

Riigikohus on lahendis nr 3-2-1-104-01 leidnud: TLS § 98 lg 2 eesmärgiks ei ole kohustada tööandjat pakkuma töötajale formaalselt neid töökohti, millistest töötaja ei ole huvitatud, vaid tagada, et võimaluse korral saaks töötaja jätkata tööd sama tööandja juures. See eesmärk oli hagejale sobiva töö pakkumisega täidetud. /.../ Tuvastatud asjaoludest ja tõenditest järeldust tehes on kohus põhjendatult märkinud, et TLS § 98 lg 2 kohaselt on enne töölepingu lõpetamist koondamise tõttu tööandja kohustatud pakkuma võimaluse korral teist tööd, mille eesmärgiks on anda töötajale võimalus jätkata töötamist sama tööandja juures. See eesmärk oli hagejale sobiva töö pakkumisega täidetud.

Juhul, kui kohus peaks siiski leidma, et teise töö pakkumise kohustust on rikutud, siis ei saaks hageja sellele rikkumisele tugineda ja see rikkumine muudaks ülesütlemist tühiseks.

Puudub vaidlus, et käesoleval juhul esines ülesütlemise alus ning korrektne avaldus on esitatud. Vaidlus on selle üle, kas rikutud on tööle jäämise eelisõigust ja teise töö pakkumise kohustust. Nimetatud rikkumised ei muudaks ülesütlemist tühiseks.

VÕS § 6 lg 1 kohaselt peavad võlausaldaja ja võlgnik peavad teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. VÕS § 6 lg 2 kohaselt ei kohaldata võlasuhtele ei seadusest, tavast või tehingust tulenevat, kui see oleks hea usu põhimõttest lähtuvalt vastuvõtmatu. TsÜS § 138 lg 1 kohaselt tuleb õiguste teostamisel ja kohustuste täitmisel tuleb toimida heas usus. TsÜS § 138 lg 2 kohaselt ei ole õiguse teostamine lubatud seadusvastasel viisil, samuti selliselt, et õiguse teostamise eesmärgiks on kahju tekitamine teisele isikule.

Käesoleval juhul vaidlustab hageja enda töölepingu ülesütlemise väites, et talle ei pakutud teist tööd. Samas puudub poolte vahel vaidlus selles, et kostja pakutud teist tööd hageja ei soovinud. Olukorras, kus hageja tegelikult töösuhte jätkumist ei soovinud, on teise töö mitte-pakkumise kohustuse rikkumisele tuginemine vastuolus hea usu põhimõttega ja seega lubamatu. VÕS § 6 lg 2 tulenevalt palub kostja jätta käesoleval juhul TLS § 89 lg 3 kohaldamata.

Kui kohus peaks leidma, et töölepingu ülesütlemine on tühine, siis palub kostja hüvitist vähendada. TLS § 109 lg 1 teise lause kohaselt võib kohus hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

Käesoleval juhul oli koondamise olukord, hageja ametikoht kaotati. Teist samalaadset tööd kostjal hagejale pakkuda ei olnud. Madalama kvalifikatsiooniga tööd poleks hageja igal juhul soovinud. Hageja ei soovi töösuhet jätkata. Hageja oli kostja juures töötanud ca 2 aastat (03.10.2011-30.09.2013).

Eeltoodust tulenevalt leiab kostja, et isegi, kui ülesütlemine oleks tühine, siis enam kui ühe kuu töötasu väljamõistmine ei ole põhjendatud. Kostja palub TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetavat hüvitist vähendada ühe kuu töötasuni ehk 900 euroni.

TLS § 109 lg 3 sätestab: Kui töötajale on määratud käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 nimetatud hüvitis, ei ole töötajal õigust nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni. Seega kaotab hageja õiguse saada ülesütlemise aja mittejärgimise hüvitist (TLS § 100 lg 5). Koondamise tühisuse tuvastamisel peaks hageja tagastama ka TLS § 100 lg 1 alusel makstud hüvitise. Kostja on juba maksnud hagejale hüvitist TLS § 100 lg 1 ja 5 alusel kogusummas 1 867,85 eurot. Seega juhul, kui kohus peaks määrama hagejale hüvitise TLS § 109 alusel, palub kostja arvestada hageja poolt juba TLS § 100 lg 1 ja lg 5 saadud hüvitis (1 867,85 eurot) võimalikust TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetavast hüvitisest maha.

Kostja teeb käesolevaga 1 867,85 euro osas protsessuaalse tasaarvestuse avalduse: juhul kui kohus hageja hüvitisnõude kas täielikult või osaliselt rahuldab, siis tasaarvestab kostja hüvitisnõude juba tasutud hüvitise (1 867,85 eurot) tagasinõudega.

Kompromisslääbirääkimised ebaõnnestusid. Kostja on püüdnud jõuda hagejaga kompromissile. Kostja viimane (20.12.2013 tehtud) kompromissipakkumine hagejale oli 900 eurot. Hagejale selline pakkumine ei sobinud.

TsMS § 163 lg 2 sätestab, kui hagi rahuldatakse osaliselt ja sellesarnases ulatuses, nagu on kohtumenetluses kompromissina pakkunud üks pool, võib kohus jätta menetluskulud tervikuna või suuremas osas poole kanda, kes kompromissiga ei nõustunud. TsMS § 163 lg 2 alusel palub kostja juhul, kui kohus rahuldab hagi osaliselt, jätta kõik menetluskulud hageja kanda.

Eeltoodust tulenevalt palub kostja jätta hagi täies ulatuses rahuldamata või alternatiivselt vähendada TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetavat hüvitist ning lugeda see tasutuks juba hagejale 30.09.2013 tasutud hüvitisega ning lõpetada tööleping 107 lg 2 alusel alates 30.09.2013; jätta kõik menetluskulud hageja kanda.

## HAGEJA ARVAMUS HAGI VASTUSE KOHTA

Hageja arvamuse kohaselt hagi vastuse kohta (tl 65-66) hagi vastuses kostja väidab, et koondamise tegemiseks olid objektiivsed asjaolud: kostja peamine tellija (tootmiskaht 95%) vähendas 13.09.2013 oluliselt hindasid. Hageja ei võta omaks kostja ülalnimetatud vastuväite ja arvab, et hindade vähendamine ei ole tõendatud, kuna 13.09.2013.a e-kirja puhul on tegemist kostja sisekirjaga, milles puuduvad numbrinäitajad ja numbrite asemel on märgitud tühikud. Samas ei tõenda koondamise tegemise objektiivseid asjaolusid e-kirjad, mida esitas kostja 02.06.2014.a. siin on samuti tegemist kostja sisekirjavahetusega, mis kajastab ühe kostja juhtidest soovi tootmiskulude vähendamiseks, mis ei ole objektiivne asjaolu koondamise tegemiseks. Kostja ei tõendanud, et tellimuse maht või müügihinnad on vähenenud.

Hagejal ei ole piisavat aega kostja 02.06.2014.a esitatud muude dokumentaalsete tõendite uurimiseks ja hindamiseks ja seetõttu toetab hageja oma taotluse tähtaja pikendamise kohta, mis hageja esitas kohtule 02.06.2014.a.

Hagi vastuses väidab kostja, et temal oli koos hagejaga kokku 6 meistrit: mehhaanikatsehhi meister (hageja), montaaži meister ja neli keevitusmeistrit; tegemist on erinevate üksustega ning ka kvalifikatsiooninõuded meistritele on erinevad; keevitusmeistrid peavad tundma keevitust väga hästi – kõik neli meistrit on endised kõrgetasemelised keevitajad; hagejal puudub igasugune keevitusoskus; seega ei saa meistrite ametikohti pidada samaväärseteks ega rääkida meistri ametikoha koondamisest, vaid ikka konkreetse tsehhi meistri ametikohast; mehhaanika tsehhis oli vaid üks meistri ametikoht; täieliku ja igakülgse õiguskaitse huvides märgime täiendavalt, et montaaži tsehhi meistril on kaheaastane laps, seega temaga võrreldes ei oleks hageja igal juhul olnud eelisseisundis.

Hageja ei võta omaks kostja poolt esitatud faktiväited. Kuna kohus võttis hagejalt ära võimalused tõendada omapoolsed faktiväited, et:

- kostja ettevõttes on mitu tööstusjaoskonda ja mitu meistritöökohta – üks meister ühe tööstusjaoskonna jaoks
- kõik meistrid teevad samalaadsed tööd ja seetõttu pidi kostja valima koondamisele kuuluvat isikut kõikidest töötajatest, kes töötavad kostja juures meistrina
- kõikide meistrite töölepingutes on üks ja sama töökoht – kostja tehas Narvas ja nende töökohad ei ole jagatud tsehhideks
- kõikide meistrite kohta on kostjal sarnased kvalifikatsiooninõuded, siis tuleb kostjal tõendada oma faktiväited.

Antud juhul kostja ei tõendanud, et:

- kostjal oli vaid üks mehhaanika tsehhi meistri ametikoht – hageja ametikoht, mis läks koondamisele
- teisi samal ametikohal töötavaid isikuid ei ole, teised meistrid (koos hagejaga koos 6 inimest) on montaaži meister ja neli keevitusmeistrit
- tegemist on erinevate üksustega ning ka kvalifikatsiooninõuded meistritele on erinevad.

Kostja küll esitas 02.06.2014.a meistrite andmed – CV-d, kuid need dokumendid ei tõenda, et nendes on kajastatud kostja kvalifikatsiooninõuded erinevate tsehhide meistritele. Antud juhul kvalifikatsiooninõuded ja erinevad töökohad on võimalik tõendada töölepingute ja ametijuhenditega, kus on kajastatud meistrite tööülesanded ja kvalifikatsiooninõuded.

Kostja viide Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-22-01, kus Riigikohus leidis, et töötajale teise töö pakkumise kohustuse saab lugeda täidetuks, kui tööandja on teinud seda pärast koondamisest teatamist, ei ole asjakohane antud asjas. Antud asjas koondamisest teatamine ja töölepingu lõpetamine tööandja ülesütleemisega koondamise tõttu toimusid üheaegselt. Kui olukord oli

selline, et esmaselt tööandja teatas koondamisest ja seaduse sätestatud ühekuulise aja jooksul enne töölepingu lõpetamist on pakkunud töötajale teine töö, siis Riigikohtu ülalnimetatud lahend oleks asjakohane ja oleks alus lugeda, et kostja on täitnud oma kohustust teise töö pakkumise kohta. Antud juhul teine töö oli pakutud pärast töölepingu lõpetamist ja kostja soovis vormistada seda tagasiulatavalt, mille jaoks ta valmistas ette kokkulepe, mille allkirjastamisest hageja on loobunud. Antud juhul tööleping oli lõpetatud koondamise tõttu 30.09.2013.a ja teise töö proovis kostja pakkuda alles 01.10.2013.a. Lähtudes ülaltoodust ei ole asjakohane ka kostja viide Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-104-01, kus on samuti juttu teise töö pakkumisest sama tööandja juures ka enne töölepingu lõpetamist.

Lähtudes ülaltoodust töölepingu lõpetamine koondamise tõttu oli tehtud seaduse olulise rikkumisega ja töölepingu ülesütlemine on tühine.

Hageja arvab, et kui kohus tunnistab töölepingu ülesütlemise tühiseks, siis ei ole alust hüvitise suuruse vähendamiseks. Kostja 30.12.2013.a vastuses toodud põhjendused ei selgita, kuidas hüvitise suuruse vähendamine on seotud töölepingu ülesütlemise protseduuri rikkumisega kostja poolt. Hageja arvab, et kostja vastuse punktides 21-25 toodud põhjendused ei anna alust hüvitise suuruse vähendamiseks, kuna kostja tegevuse tõttu ei olnud hagejal pikema aja jooksul sama tulu, mida ta on kostjalt saanud. Hageja arvab, et protsessuaalse tasaarvestuse tegemiseks alust ei ole, kuna VÕS kohaselt ei saa tasaarvestada need nõuded, mille kohaselt õigustatud pool võib esitada vastuväited. Antud juhul teatas hageja juba hagiavalduses, et ta soovib hüvitist täiesulatuses ja seda nõuet on võimalik lugeda vastuväiteks, mis ei anna alust tasaarvestuse tegemiseks.

## **KIRJALIKU MENETLUSE MÄÄRAMINE**

Viru Maakohus 14.05.2014 määrusega (tl 52-53) otsustas menetleda tsiiviilasi nr 2-13-56229 kirjalikus menetluses, teatas, et pooled võivad esitada asja lahendamiseks vajalikke avaldusi ja dokumente ning seisukohti kuni 2. juunini 2014.a. Kohus hoiatas pooli, et kohus väljastab tähtpäevaks esitatud dokumendid vastaspoolele teadmiseks, vastuväiteid ega täiendusi nendele enam esitada ei saa. Samuti kohus teatas pooltele, et kohtuotsus tehakse avalikult teatavaks Viru Maakohu Narva kohtumaja kantselei kaudu (1. Mai 2, kab 133; 20308 Narva) 13. juunil 2014.a.

Viru Maakohus 13.06.2014 määrusega (tl 107-111) jättis rahuldamata hageja 02.06.2014 vastuväide kohtu tegevusele.

Hageja esitas kohtule 02.06.2014 taotluse tähtaja pikendamise kohta (taotluse nimetuses on ekslikult märgitud kostja).

Taotluse põhjustuste kohaselt 02.06.2014.a kell 21.06 kostja lepinguline esindaja esitas nii kohtule kui hageja lepingulisele esindajale uued faktiväited, mis varem ei olnud esitatud ja hulgalised dokumentaalsed tõendid, mille analüüsimiseks on vaja aega ja seda ei saa nõuetekohaselt teha öösel 2,54 tundi enne määratud tähtaja saabumist.

Võttes arvesse, et:

- kohus jättis rahuldamata hageja taotluse tõendite kogumise kohta ja seetõttu hageja ei saa täiendada oma faktiväited
- kostja poolt esitatud tõendite uurimiseks ja vastamiseks on vaja rohkem aega, kui hageja lepingulise esindajal on öösel
- kui kohus ei pikenda tähtaja ja ei anna hagejale tähtaja kostja poolt esitatud tõendite nõuetekohaseks uurimiseks, siis kohus tugevdab ebavõrdset olukorda, millesse ta pani hagejat tema tõendite kogumise taotluse rahuldamata jätmisega,



hageja palub kohtul pikendada 14.05.2014.a kohtumäärusega määratud tähtaega avalduste, seisukohtade ja dokumentide esitamiseks kuni 10.06.2014.a ja määrata uus tähtaeg kohtuotsuse teatavaks tegemiseks. Uue tähtaja planeerib hageja lepinguline esindaja lähtudes sellest, et viimastel päevadel tema töökoormus suurenes oluliselt.

Viru Maakohus 13.06.2014 määrusega (tl 101-104) rahuldab hageja 02.06.2014 taotluse menetlusdokumentide esitamise tähtaja pikendamisest; pikendas 14.05.2014 määruses pooltele antud tähtaeg kõigi avalduste, dokumentide ja seisukohtade esitamiseks ja andis hagejale võimaluse esitada oma seisukoht kostja poolt 02.06.2014 esitatud menetlusdokumentide kohta; muutis tsiiviilasjas nr 2-13-56226 13. juunil 2014 määratud kohtuotsuse avalikult teatavastegemise aega ja teatas sellest pooltele.

### **Hageja seisukoht kostja poolt esitatud dokumentide kohta**

Hageja seisukoha kohaselt (tl 120-121) hageja, muu hulgas, jääb oma 02.06.2014.a seisukoha (mis oli ekslikult nimetatud kostja seisukohaks) juurde. Täiendavalt esitab hageja järgmised avaldused, väited, taotlused ja seisukohad.

30.12.2013.a vastuses kostja väidab, et koondamise tegemiseks olid objektiivsed asjaolud: kostja peamine tellija (tootmismahd 95%) vähendas 13.09.2013 oluliselt hindasid. 02.06.2014.a seisukohas hageja kirjutas, et ta ei võta omaks kostja vastuväide, et koondamise tegemiseks oli üldnimetatud objektiivsed asjaolud. Kostja küll esitas omapoolsed tõendid, et tõendada, et koondamiseks oli üldnimetatud põhjus, kuid hageja arvamusel need tõendid ei kinnita kostja poolt esitatud faktiväited. Hageja arvamusel hindade vähendamine kostja peamise tellija poolt on võimalik tõendada dokumentidega, mis on väljastatud selle peamise tellija poolt (näiteks, kirjad hindade alandamise või vähendamise kohta, kirjad tellimuste koguste vähendamise kohta, hanke- või müügilepingud või kokkulepped lepingute muutmise kohta.

Kostja poolt esitatud kiri (13.09.2013.a e-kiri) on kostja sisekiri, milles puuduvad numbrinäitajad ja numbrite asemel on märgitud tühikud. Muud e-kirjad, mis kostja esitas 02.06.2014.a, on samuti kostja töötajate sisekirjad, mis kajastavad kostja ühe juhataja soovi tootmiskulude vähendamiseks, mis ei ole objektiivne asjaolu koondamise tegemiseks. Hageja arvab, et kostja ei tõendanud, et tellimuse maht või müügihinnad on vähendatud.

14.05.2014.a kohtumäärusega kohus määras pooltele tähtaja avalduste, dokumentide ja seisukohtade esitamiseks. Üldnimetatud tähtaeg oli hageja taotlusel pikendatud ja saabub 01.07.2014.a. Seega võib hageja selleks tähtajaks esitada nii avaldusi kui taotlusi.

Lisaks hagiavalduses toodud väidetele ja asjaoludele, mille alusel hageja arvab, et töölepingu ülesütlemine oli tühine, käesolevaga hageja ka väidab, et kostjal ei olnud alust koondamise tegemiseks. Koondamise tegemiseks peavad olema objektiivsed põhjendused, aga kostjal oli ainult ühe juhataja soov kulude vähendamiseks. Kui kostja väidab, et koondamise tegemiseks olid objektiivsed asjaolud – kostja peamine tellija (tootmismahd 95%) vähendas 13.09.2013 oluliselt hindasid, siis seda on vaja tõendada. Kuna hagejal ei ole võimalust esitada vastavad tõendid ja hageja ei tea, mis need tõendid on, hageja palub kohtul nõuda kostjalt andmeid, kes oli 13.09.2013.a seisuga kostja peamine tellija (nimi, aadress, kontaktandmed, tellimuste maht) ning dokumentaalsed tõendid (kirjad, avaldused, lepingud), mis on kinnitatud üldnimetatud peamise tellija pädeva esindaja allkirjaga, mis tõendavad, et kostja peamine tellija vähendas oluliselt hindasid kostja tootmiskulude ostmiseks. Üldnimetatud tõendite abil kavatseb hageja tõendada, et kostja peamine tellija tootmismahuga 95% ei vähendanud 13.09.2013 oluliselt hindasid ja seega kostjal ei olnud alust koondamise tegemiseks.

Võttes arvesse, et kohus määras seisukohtade esitamiseks tähtaja kuni 02.06.2014.a, siis on hagejal õigus esitada antud dokumendis omapoolne seisukoht kostja 30.12.2014.a vastuste kohta.

Ülalnimetatud vastuses kostja väidab, et temal oli koos hagejaga kokku 6 meistrit: mehhaanikatsehhi meister (hageja), montaaži meister ja neli keevitusmeistrit; tegemist on erinevate üksustega ning ka kvalifikatsiooninõuded meistritele on erinevad; keevitusmeistrid peavad tundma keevitust väga hästi – kõik neli meistrit on endised kõrgetasemelised keevitajad; hagejal puudub igasugune keevitusoskus; seega ei saa meistrite ametikohti pidada samaväärseteks ega rääkida meistri ametikoha koondamisest, vaid ikka konkreetse tsehhi meistri ametikohast; mehhaanika tsehhis oli vaid üks meistri ametikoht; täieliku ja igakülge õiguskaitsse huvides märgime täiendavalt, et montaaži tsehhi meistril on kaheaastane laps, seega temaga võrreldes ei oleks hageja igal juhul olnud eelisseisundis.

Kostja esitas kohtule tõendina oma meistrite CV-d, millega kostja kavatseb tõendada, et kostja kõikidel meistritel olid erinevad töökohustused ning erinevad töökohad kostja tehases ja seega kostjal ei olnud võimalust hageja koondamisel valida koondamisele kuuluvat isikut mitmest töötajatest. Hageja arvab, et CV-d ei tõenda ülaltoodud asjaolud. CV-d kinnitavad, et kostja meistritel on erinevad kvalifikatsioonid, kuid erinevate töökohustuste tõendamiseks on vaja uurida meistrite töölepingud ja ametijuhendid. Kuna need dokumendid on kostja käes, siis hageja kordab oma taotlust välja nõuda kostjalt töötajate A M, A Z, D R, V P, D K ja V K töölepingud ja ametijuhendid. Ülalnimetatud tõendite abil kavatseb kostja tõendada, et kostja kõikidel meistritel olid ühesugused töökohustused ja üks töökoht – kostja tehas Narva linnas. Hageja arvab, et kui kostja esitas CV-d, selleks, et tõendada, et kostja kõikidel meistritel olid erinevad töökohustused ja seega kostjal ei olnud võimalust hageja koondamisel valida koondamisele kuuluvat isikut mitmest töötajatest, siis peab hagejal olema võimalus kostja väiteid ja vastuväited tagasi lükata. Hageja arvab, et ei ole õiglane, et kohus on ära võtnud 14.05.2014.a kohtumäärusega hagejalt võimalused oma faktiväidete tõendamiseks.

Kostja viide Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-22-01, kus Riigikohus leidis, et töötajale teise töö pakkumise kohustuse saab lugeda täidetuks, kui tööandja on teinud seda pärast koondamisest teatamist, ei ole antud asjas asjakohane. Antud asjas koondamisest teatamine ja töölepingu lõpetamine tööandja ülesütlemisega koondamise tõttu toimusid üheaegselt. Kui olukord oli selline, et esmaselt tööandja teatas koondamisest ja seaduses sätestatud ühekuulise aja jooksul enne töölepingu lõpetamist on pakkunud töötajale teise töö, siis Riigikohtu ülalnimetatud lahend oleks asjakohane ja oleks alus lugeda, et kostja on täitnud oma kohustust teise töö pakkumise kohta. Antud juhul oli teine töö pakutud pärast töölepingu lõpetamist ja kostja soovis seda vormistada tagasiulatuvalt, mille jaoks ta valmistas ette kokkulepe, mille allkirjastamisest hageja on loobunud. Antud juhul tööleping oli lõpetatud koondamise tõttu 30.09.2013.a (tõendavad hagiavalduse lisad 3-4) ja teise töö proovis kostja pakkuda alles 01.10.2013.a (tõendab hagiavalduse lisa 5). Lähtudes ülaltoodust ei ole asjakohane ka kostja viide Riigikohtu lahendile nr 3-2-1-104-01, kus on juttu teise töö pakkumisest samal tööandjal ka enne töölepingu lõpetamist.

Lähtudes ülaltoodust töölepingu lõpetamine koondamise tõttu oli tehtud seaduse olulise rikkumisega ja töölepingu ülesütlemine on tühine.

Hageja arvab, et kui kohus tunnistab töölepingu ülesütlemine tühiseks, siis ei ole alust hüvitise suuruse vähendamiseks. Kostja 30.12.2013.a vastuses toodud põhjendused ei selgita, kuidas hüvitise suuruse vähendamine on seotud töölepingu ülesütlemise protseduuri rikkumisega kostja poolt. Hageja arvab, et kostja vastuse punktides 21-25 toodud põhjendused ei anna alust hüvitise suuruse vähendamiseks, kuna kostja tegevuse tõttu ei olnud hagejal pikema aja jooksul sama tulu, mida ta on kostjalt saanud. Hageja arvab, et protsessuaalse tasaarvestuse tegemiseks alust ei ole, kuna VÕS kohaselt ei saa tasaarvestada need nõuded, mille kohaselt õigustatud pool võib esitada vastuväited. Antud juhul hageja juba hagiavalduses teatas, et ta soovib täishüvitus ja see nõue on võimalik lugeda vastuväitega, mis ei anna alust tasaarvestuse tegemiseks.

Vastuses hagiavaldusele (p-d 23-25) kostja teeb 1867,85 euro summas protsessuaalse tasaarvestuse avalduse: juhul kui kohus hageja hüvitisnõude kas täielikult või osaliselt rahuldab, siis tasaarvestab kostja hüvitisnõude juba tasutud hüvitise (1867,85 eurot) tagasinõudega. Oma tasaarvestuse kostja põhjendab TLS § 109 lg-s 3 sätestatuga. Hageja arvab, et kostja arvamus ei ole õige, kostja rakendab seadust ebaõigesti ja tasaarvestuse tegemiseks alust ei ole, kuna kostjal ei ole hageja suhtes tagasinõuet. Hageja pole nõus tasaarvestusega ja temal on õigus tasaarvestuse suhtes esitada vastuväited. Kuna hagejal on vastuväited tasaarvestuse suhtes, siis ei ole lubatud tasaarvestus teha (VÕS § 200 lg 4).

Hageja nõuab kostjalt hüvitist, mis sätestab TLS § 109 lg 1. See hüvitise määramine välistab töötasunõuet, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni (TLS § 109 lg 3). Oma tasaarvestusega kostja soovib tasaarvestada mitte töötasu, kuid hüvitise koondamise eest (TLS § 100 lg 1) ja hüvitise etteteatamise aja rikkumise eest (TLS § 100 lg 5). Ülalnimetatud hüvitised ei ole töötasu, seega nende hüvitiste väljamaksmine ei välista hüvitise määramist töölepingu ebaseadusliku lõpetamise eest, mis määrab TLS § 109 lg 1. Kuna hageja oli koondatud etteteatamise tähtaja rikkumisega, siis temal on õigus hüvitisele TLS § 101 lg 1 ja 5 alusel. See on imperatiivne norm. Kui töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu oli tühine, siis hagejal tekib õigus hüvitisele TLS § 109 lg 1 alusel. See on imperatiivne norm. Seadus ei sätesta, et hüvitise TLS § 109 lg 1 määramisel peab töötaja tagastama hüvitised, mis olid väljamakstud TLS § 101 lg 1 ja 5 alusel. Seega kostjal ei ole õigust ja alust protsessuaalse tasaarvestuse tegemiseks.

Vastuses hagiavaldusele palub kostja TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetavat hüvitist vähendada ühe kuu töötasuni ehk 900 euron. Kui kohus rahuldab hagi, siis hageja rahaline nõue (hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses) on 2700 eurot (kuutöötasu 900 EUR x 3 kuud = hüvitus 2700 EUR).

Hageja palub kohtul hagi rahuldada ja tuvastada kostja ja hageja vahel sõlmitud töölepingu ülesütlemise tühisuse; lõpetada tööleping TLS § 107 lg-s 2 sätestatud korras alates 30.09.2013.a; väljamõista kostjalt hageja kasuks TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses ehk 2 700 eurot; menetlusosaliste menetluskulud jätta kostja kanda.

## KOHTUOTSUSE PÕHJENDUS

Kohus, tutvunud toimiku kirjalike materjalidega, hinnanud tsiivilkohtumenetluse seadustiku (edaspidi lühend TsMS) § 232 lg-st 1 tulenevalt tsiivilasjas esitatud tõendeid igakülgelt, täielikult ja objektiivselt nende kogumis leiab oma siseveendumuse kohaselt, et hagi on põhjendatud osaliselt ja kuulub seega rahuldamisele osaliselt.

Asja lahendamisel on olulised järgmised asjaolud, mille üle pooled ei vaidle:

- hageja sõlmis 03.10.2011 töölepingu nr 3016 AS-ga Cargotec Estonia (tl 7-8)
- hageja asus tööle meistrina
- ettevõtte, kus töötas hageja, oli üleantud kostjale
- alates 01.09.2012 hageja töötasu oli 900 eurot kuus (tl 9)
- kostja andis hagejale 30.09.2013 üle avalduse töölepingu ülesütlemiseks tööstuse reorganiseerimise tõttu, mille kohaselt hageja tööleping oli lõpetatud 30.09.2013 TLS § 89 lg 1 alusel (tl 10, 11, tõlked pöördel)
- töölepingu ülesütlemise avaldus oli hagejale kättetoimetatud 30.09.2013, ta kirjutas avaldusele alla
- kõik koondamisega seotud hüvitised (TLS § 100 lg 1 ja lg 5) ning lõpparve on hageja kätte saanud (tl 43)
- enne töölepingu ülesütlemist hagejale teise töö kostja ei pakkunud
- hageja kasvatab alla kolmeaastast last

- 01.10.2013 kokkuleppega arvas kostja hageja tagasi kostja töötajate koosseisu. Samas kokkuleppes kostja pakkus hagejale teine töö kostja juures tööpingi operaatori abina. Hageja ei nõustunud pakutud kokkuleppega ja loobus selle allkirjastamisest (tl 12).

Pooled vaidlevad selle üle, kas kostja on tõendanud, et tellimuse maht või müügihinnad on vähenenud, seega kas oli koondamissituatsioon; kas kostja on rikkunud tööle jäämise eelisõigust; kas koondamisel on rikutud teise töö pakkumise kohustust ja võrdse kohtlemise põhimõtet ning kas see muudab ülesütlemise tühiseks.

Vastavalt töölepingu seaduse (edaspidi lühend TLS) § 87 töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes käesolevas seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu.

TLS § 89 lg 1 sätestab, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine).

Kohus on arvamisel, et tööandjal on õigus otsustada, kuidas tööd korraldada, milliseid ametikohti luua või koondada. Kui tööandjal esineb majanduslikus mõttes koondamise vajadus (töömahu vähenemisel või töö ümberkorraldamisel), siis tööandja võib ja peabki valiku tegema ja töö lõppemisel osade töötajatega töölepingud koondamise tõttu lõpetama. Kohtupoolne kontroll seisneb selles, et kohtul on vaidluse korral kohustus kontrollida, kas esines töölepingu lõpetamise alus (koondamissituatsioon). Kohus leiab, et tööandja asemel kohus ei saa otsustada, kas oli koondamissituatsioon.

Kostja esitas kohtule koondamissituatsiooni tekkimise kohta tõendi (tl 41, tõlge tl-l 45, tl 75, tõlge tl-l 76), millest kohtu arvates saab järeldada, et koondamissituatsioon on tekkinud ja oli vajadus töö ümberkorraldamiseks. Tööstuse reorganiseerimise tõttu ei olnud enam võimalik hagejat tööga kindlustada, millest teatas kostja hagejale töölepingu ülesütlemise avalduses (tl 10).

TLS § 95 lg 2 kohaselt tööandja peab ülesütlemist põhjendama. Töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist. Ülesütlemist peab põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Sama paragrahvi lg 3 kohaselt käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju.

Kuna hageja ei esitanud väide töölepingu ülesütlemise nõuetekohaselt motiveerimise kohta, kohus leiab, et ta ei saa seda kontrollida omal algatusel.

Vastavalt TLS § 104 lg-le 1 seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine.

Kohus saab ainult kontrollida, kas on järgitud seaduse nõuded töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu. Kui seaduse nõuded töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu ei ole järgitud, siis automaatselt töölepingu ülesütlemine on tühine.

TLS § 89 lg 3 kohaselt enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel. Tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

Nimetatud eesmärki saab täidetuks lugeda juhul, kui tööandjal olid vabad ametikohad ning ta oleks neid koondamisteates töötajale pakkunud (vt Riigikohtu 14.03.2001.a kohtuotsust nr 3-2-1-22-01).

Riigikohtu tsiiviilkolleegium oma 02.12.2012 otsuse asjas nr 3-2-1-152-11 punktis 10 jäi varem väljendatud seisukohtade juurde ka alates 1. juulist 2009 kehtiva töölepingu seaduse kohaldamisel, et teise töö pakkumise kohustuse eesmärgiks on anda töötajale võimalus jätkata töötamist sama tööandja juures. See eesmärk on täidetud, kui töötajale pakutakse sobivat tööd (vt Riigikohtu 8. novembri 2001. a otsus tsiiviilasjas nr 3-2-1-104-01). Tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd ei saa piirduda erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõpetamist, tuleb tööandjal kaaluda võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida töötaja on võimeline tegema. Töötajale teise töö pakkumise kohustust ei saa asendada konkursi korraldamisega vabadele töökohtadele (vt ka Riigikohtu 8. novembri 2006. a otsus tsiiviilasjas nr 3-2-1-103-06, p 13).

Mõlemad pooled ei väitnud, et kostja enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu hagejale teist tööd pakkunud oleks, kuid see töö oli kostjal olemas, mida tõendab kostja 01.10.2013 dokument nimega „Poolte kokkulepe“ (tl 12). Teise töö pakkumine on tööandja üldine kohustus.

Seega leiab kohus, et hagejaga töölepingu ülesütlemine on automaatselt tühine seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu. Kohus rahuldab hagi töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise osas.

TLS § 89 lg 5 sätestab, et töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel, on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

Vastavalt TLS § 92 lg 1 p-dele 1 ja 2 tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust; töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi. Sama paragrahvi lg 2 kohaselt kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 1 või 2 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.

Mõlemad pooled ei väitnud, et kostja enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu ei teadnud, et hageja kasvatab alla kolmeaastast last, seega hagejal oli tööle jäämise eelisõigus.

Riigikohtu tsiiviilkolleegium 02.12.2012 otsuse asjas nr 3-2-1-152-11 punktis 10 leidis, et alates 1. juulist 2009 kehtiv TLS § 89 ei sätesta töötajate võrdlemise kriteeriume. Seetõttu on tööandjal pärast sama paragrahvi viiendas lõikes nimetatud eelisõigusega isikute väljaselgitamist õigus vabalt valida, kellega töötajatest ta töölepingu üles ütleb ja kellega mitte. Kolleegium leiab, et TLS § 89 lg 5 annab tööandjale võimaluse lähtuda töötajate valikul lisaks töötaja tööoskustele ka muudest asjaoludest, sh suhtlemisoskusest ja isikuomadustest.

Kostja väidab, et tal oli vaid üks mehhaanika tsehhi meistri ametikoht, s.o hageja ametikoht, mis läks koondamisele. Teisi samal ametikohal töötavaid isikuid ei ole.

Kohus leiab, et siiski TLS § 89 lg 5 ja 92 lg 2 ei välista töölejäamisel eeliste andmist teistele töötajatele, kui see osutub põhjendatuks.

Kostjal oli koos hagejaga kokku 6 meistrit: mehhaanikatsehhi meister (hageja), montaaži meister ja neli keevitusmeistrit. Kostja väitel tegemist on erinevate üksustega ning ka kvalifikatsiooninõuded meistritele on erinevad. Keevitusmeistrid peavad tundma keevitust väga hästi – kõik neli meistrit on endised kõrgetasemelised keevitajad. Hagejal puudub igasugune keevitusoskus. Seega ei saa meistrite ametikohti pidada samaväärseteks ega rääkida meistri

ametikoha koondamisest, vaid ikka konkreetse tsehhi meistri ametikohast. Mehhaanika tsehhis oli vaid üks meistri ametikoht. Montaaži tsehhi meistril on kaheaastane laps, seega temaga võrreldes ei oleks hageja igal juhul olnud eelisseisundis.

Ka mehhaanikatsehhi juhti (s.o tsehhi meistri otsene juht) ei saanud kostja koondada, sest tsehhi juhi ametikoha jaoks puudus hagejal samuti piisav kvalifikatsioon. Kostja katsed hagejat masina operaatori erialal õpetada ebaõnnestusid (tl 45 pöördel).

Kohus leiab, et kostja võrdles töötajaid (tl 78-92), kostja ei rikkunud hageja tööle jäämise eelisõigust ja eelis teiste töötajate kasuks oli põhjendatud.

TLS § 89 lg-st 4 tulenevalt tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.

TLS § 3 sätestab, et tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. Võrdse kohtlemise põhimõte keelab isiku diskrimineerimise rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse või soolise kuuluvuse alusel.

Kohus ei tuvastanud, et kostja rikuks võrdse kohtlemise põhimõtet. Hageja poolt esitatud kostja väidetavad rikkumised ei kuulu võrdse kohtlemise põhimõtete alla.

Hageja ei soovi tööle ennistamist, samuti ta sai kätte kõik koondamisega seotud hüvitised (TLS § 100 lg 1 ja lg 5) ning lõpparve.

Kohus on juba varem tuvastanud, et töölepingu ülesütlemine on seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu (kostja enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu hagejale teist tööd ei ole pakkunud) tühine.

Vastavalt TLS § 107 lg-le 1 kui kohus või töövaidluskomisjon 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. Sama paragrahvi lg 2 sätestab, et käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral.

Pooled ei vaidle, et tööleping oleks lõppenud alates 30.09.2013. Kohus rahuldab hageja nõue ja lõpetab tööleping alates 30.09.2013.

Tulenevalt TLS § 109 lg-st 1 kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

Hageja nõuab mõista kostjalt välja TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitis töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses ehk summas 2 700 eurot. Kostja palub vähendada hüvitise summat ühe kuu töötasuni ehk 900 euron, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid.

Kohus tuvastas, et hageja töötas kostja juures alates 03. oktoobrist 2011 (tl 7). Tööleping on lõppenud alates 30.09.2013. Seega hageja töötas kostja juures peaaegu 2 aastat.

Käesoleval juhul oli koondamiseseisund, hageja ametikoht kaotati. Teist samalaadset tööd kostjal hagejale pakkuda ei olnud. Madalama kvalifikatsiooniga tööd hageja ei soovinud. Hageja ei soovi töösuhet jätkata.

Kohus arvestab, et juba järgmisel päeval peale hagejaga töölepingu ülesütlemist, kui kostja avastas, et hageja on inimene, kes kasvatab alla kolmeaastast last, pakkus kostja hagejale kokkulepe, mille kohaselt ta võtab hagejat tagasi kostja töötajate koosseisu (tl 12 pöördel), hageja pakkumisega ei nõustunud, öeldes, et ta kaalub teisi soodsamaid pakkumisi tööandjalt.

Kõik ülaltoodu kogumis arvestades leiab kohus õiglaseks määrata hagejale TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist 1 kuu keskmise töötasu ulatuses, mis moodustab rahaliselt 900 eurot.

Kostja leiab, et TLS § 109 lg 3 alusel kaotab hageja õiguse saada ülesütlemise aja mittejärgimise hüvitist (TLS § 100 lg 5). Koondamise tühisuse tuvastamisel peaks hageja tagastama ka TLS § 100 lg 1 alusel makstud hüvitise. Kostja on juba maksnud hagejale hüvitist TLS § 100 lg 1 ja 5 alusel kogusummas 1 867,85 eurot. Seega juhul, kui kohus määrab hagejale hüvitise TLS § 109 alusel, palub kostja arvestada hageja poolt juba TLS § 100 lg 1 ja lg 5 saadud hüvitis (1 867,85 eurot) võimalikust TLS § 109 lg 1 alusel väljamõistetavast hüvitisest maha. Kostja tegi käesolevaga 1 867,85 euro osas protsessuaalse tasaarvestuse avalduse: juhul kui kohus hageja hüvitisnõude kas täielikult või osaliselt rahuldab, siis tasaarvestab kostja hüvitisnõude juba tasutud hüvitise (1 867,85 eurot) tagasinõudega.

Hageja ei ole tasaarvestusega nõus.

TLS § 109 lg-st 3 tuleneb, et kui töötajale on määratud käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 nimetatud hüvitis, ei ole töötajal õigust nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhete jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni. Seega kaotab hageja õiguse saada ülesütlemise aja mittejärgimise hüvitist (TLS § 100 lg 5). Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise tõttu peaks hageja tagastama ka TLS § 100 lg 1 alusel makstud hüvitise.

Kohus leiab, et kuna kohus on tuvastanud töölepingu ülesütlemise tühisust, siis selle tulemusel langes õiguslik alus koondamishüvitise saamiseks ära. Tööandjal on õigus alusetult makstud koondamishüvitise töötajalt kinni pidada. Kooskõlas VÕS § 6 lg-ga 1 peavad ka töösuhetes töötaja ja tööandja teineteise suhtes käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. Hea usu põhimõttega poleks kooskõlas olukord, kus töölepingu lõpetamise korral töötajale makstud koondamishüvitis jääb töötajale, kui töötaja hagi alusel tunnistatakse töölepingu lõpetamine ebaseaduslikuks.

Kohus lähtus Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 19.10.2004 otsuses asjas nr 3-2-1-107-04 väljendatud seisukohast.

Vastavalt TsMS § 445 lg-le 1 kohus võib otsuses poole taotlusel kindlaks määrata otsuse täitmise viisi ja korra ning täitmise tähtaja või tähtpäeva ja asjaolu, et otsus täidetakse viivitamata või et otsuse täitmine tagatakse mõne hagi tagamise abinõuga. Kui pooled esitavad menetluses teineteise vastu tasaarvestatavad nõuded ja kohus mõlema poole nõuded täielikult või osaliselt rahuldab, tasaarvestatakse resolutsioonis poolte nõuded rahuldatud osas.

Kostja ei nõudnud alusetult makstud koondamishüvitise töötajalt kinni pidada, kuid lähtudes hea usu põhimõttest leiab kohus õiglaseks rahuldada kostja taotlust ja tasaarvestada hagejale määratud TLS § 109 lg-s 1 sätestatud hüvitist 1 kuu keskmise töötasu ulatuses juba tasutud hüvitisega summas 1 867,85 eurot.

Lähtudes kõigest ülaltoodust rahuldab kohus hagi vaid osaliselt.

**MENETLUSKULUD**

TsMS § 173 lg 1 kohaselt esitab asja menetlenud kohus menetluskulude jaotuse menetlusosaliste vahel kohtuotsuses või menetlust lõpetavas määruses.

TsMS § 162 lg-te 1-2 kohaselt kannab hagimenetluse kulud pool, kelle kahjuks otsus tehti (lg 1). Pool, kelle kahjuks otsus tehti, hüvitab teisele poolele muu hulgas kohtumenetluse tõttu tekkinud vajalikud kohtuvälised kulud. Kohtuvälised kulud, mis hüvitatakse tunnistajale, kaasa arvatud hüvitis saamata jäänud töötasu või muu püsiva sissetuleku eest, hüvitatakse poolele samadel alustel ja samas ulatuses, nagu hüvitatakse tunnistajakulud (lg 2).

Vastavalt TsMS § 163 lg 1 hagi osalise rahuldamise korral kannavad pooled menetluskulud võrdsetes osades, kui kohus ei jaota menetluskulusid võrdeliselt hagi rahuldamise ulatusega või ei jäta menetluskulusid täielikult või osaliselt poolte endi kanda.

Kohus rahuldab põhihagi nõuet osaliselt. Kohus leiab õiglaseks jätta menetluskulud poolte kanda võrdsetes osades, nimelt 50% ulatuses hageja kanda ja 50% ulatuses kostja kanda, lähtudes TsMS § 163 lg-st 1.

Kostja palus kostja TsMS § 163 lg 2 alusel juhul, kui kohus rahuldab hagi osaliselt, jätta kõik menetluskulud hageja kanda.

TsMS § 163 lg 2 sätestab, et kui hagi rahuldatakse osaliselt ja sellesarnases ulatuses, nagu on kohtumenetluses kompromissina pakkunud üks pool, võib kohus jätta menetluskulud tervikuna või suuremas osas poole kanda, kes kompromissiga ei nõustunud.

Kostja ei esitanud kohtule tõendeid kompromissi ettepanekute kohta, seega kostja taotlus ei kuulu rahuldamisele.

/allkirjastatud digitaalselt/

Tamara Šabarova  
kohtunik