

# Tööõiguste veebiseminar „Kuidas märgata salaja liginevat töövaidlust?”

3. detsembril  
kell 9.30 - 11.30



**SORAINEN**

# Ajakava

## **9.30 Avasõnad ja sissejuhatus**

Soraineni Eesti maksuõiguse töörühma juht, partner Kaido Künnapas

## **9.35 Mis on kiusamine, millele tööandja peab reageerima?**

Soraineni töövaidluste ekspert, partner Kadri Härginen

## **10.00 Kiusamise ja ahistamise uurimine tööandja poolt - millal, kuidas ja miks läbi viia?**

Soraineni tööõiguse tiimi juht, nõunik Pirkko-Liis Harkmaa

## **10.30 Juhatusel kohustused töötaja värbamisel - kas kompetentne töötaja pehmendab juhatuse vastutust?**

Soraineni vaidluste lahendamise ja ennetamise valdkonna ekspert, vandeadvokaat Albert Linntam

## **10.50 Töötaja elamisloaprobleemid ja politseiuurimine - kuidas tööandja saab töötajat aidata?**

Soraineni vaidluste lahendamise ja ennetamise ekspert, vandeadvokaat Gerli Helene Gritsenko

## **11.05 Täitemenetlus pressib töösuhtesse - töötaja võlgade täitmine tööandja kaudu?**

Soraineni vaidluste lahendamise ja ennetamise ekspert, advokaat Liisa-Maria Puur

## **11.25 Kokkuvõte**



**SORAINEN**

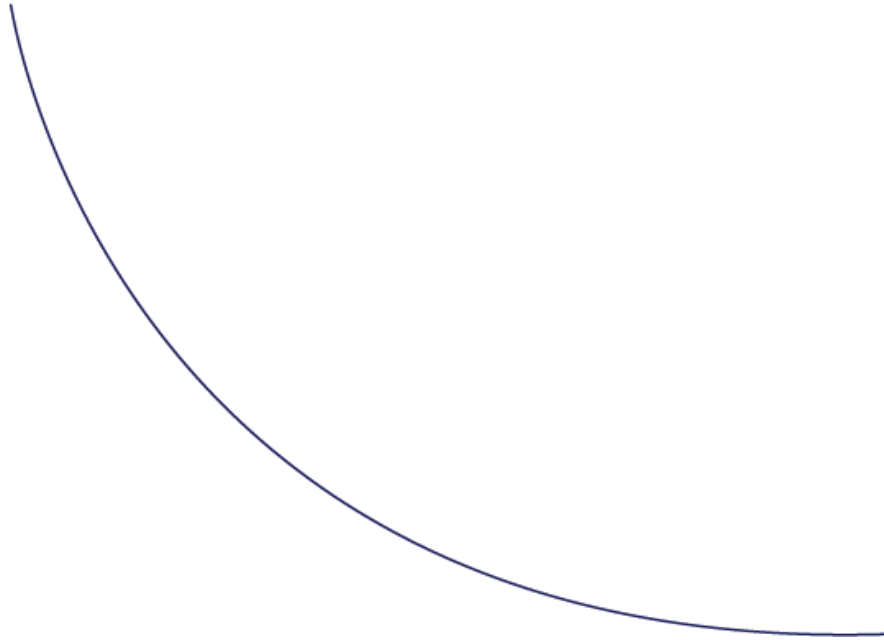
Mis on kiusamine,  
millele tööandja  
peab reageerima?

**Kadri Härginen**

Vandeadvokaat

03.12.2024

# Töökiusamine – mis see on?



- Seadusest tulenev  
legaaldefiniitsioon puudub
- Lähtutakse Tallinna  
Ringkonnakohtu definitsioonist



## Kohtuasi nr 3-17-164

### Asjaolud:

- MTA töötaja (jurist) koondati, vaidlustas vabastamise, lisaks nõudis 9 kuu palga ulatuses hüvitist
- Töötaja väitel oli koondamine lihtsalt viis, kuidas temast lõpuks lahti saada. Töökiusamiseks pidas:
  - Mustamist koosolekul
  - Mõttetute tööülesannete andmist ja hiljem töötaja kritiseerimist
  - Selles, et 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 nt oskuse puudumist tagasisidet vastu võtta, olukordade vääririmõistmist ja nõ ülereageerimist.



## 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

# Tallinna Ringkonnakohus, 08.01.2019

3-17-164 (p 30)

## Töökiusamine on:

- vaenulik ja ebaeetiline käitumine,
- mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning
- suunatud ühele või mitmele inimesele,
- kes selle tõttu on abituis 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 tõendamine on keeruline**, sest see väljendub peamiselt ohvri poolt tajutavates tunnetes, et juhtide tegevus oli suunatud kaebaja halvustamisele ja kahjustamisele.

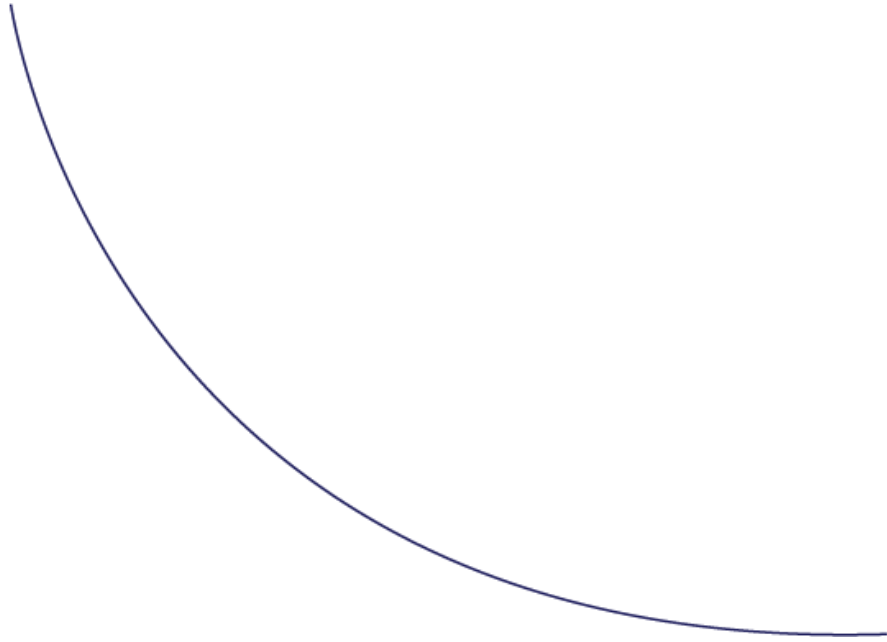
# Töökiusamise näited TVK praktikast

Töökius kolleegide poolt katseajal:

- 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.



## Mis ei ole töökiusamine?



- 1) Üldjuhul kõikvõimalikud ühekordsed juhtumid, kus käitutakse halvasti/ ebaviisakalt. Oluline on just süstemaatiline ja sihilik tegevus.
- 2) Olukord, kus kaks poolt on enam-vähem võrdses positsioonis, sest töökiusamise korral pannakse kiusatav madalamasse või nõrgemasse positsiooni

# Näited TVK praktikast, kus töökiusu polnud

## Asjaolud:

- Töötaja eiras tööandja töökorralduse reegleid ning sõi ja võimles avatud kontoris teisi töötajaid häirides.

## TVK hinnang:

- Töötaja kritiseerimine ja kontrollimine tööandja poolt ei ole töötaja diskrimineerimine, ülemäärane ega mõistlik kontroll või kriitika, vaid tööandja seaduslike õiguse teostamine.
- Töötajat ei ole piiratud rohkem või koheldud erinevalt kui teisi tööandja töötajaid.
- Tööandjal on õigus keelata töötajate tegevus, mis üldiste tõekspidamiste kohaselt häirib teiste töötajate tööd, keskendumist ja heaolu.
- Vahetu juhi poolt töötajale märkuste tegemine oli seega põhjendatud ning tööandja poolt töötajale tehtud piirangud ei olnud diskrimineerivad töökiusamise mõttes.

# Näited TVK praktikast, kus töökiusu polnud

## Asjaolud:

- Ühes kohas pikka aega töötanud arsti avaldus TVK-le.
- Väitis, et juhataja ja juhataja poolt soovitud arste eelistatakse, tema töö- ja eraelulisi soove alavääristatakse.
- Ebamõistlik suhtumine temasse kui inimesse ja tema ülesannete täitmisesse, nt näiteks puhkuste ajakava koostamisel tema soovide ja ettepanekute arvestamata jätmises.
- Töötaja väitis ühtlasi, et otsene juht karjus tema peale ning sõimas ja halvustas teda patsientide ees.
- Neid asjaolusid ei suudetud töövaidluse käigus tõendada ning töökiusu ei tuvastatud.

# Näide TVK praktikast, kus töötaja töökiusu ei tõendanud (22.11.2022 otsus)

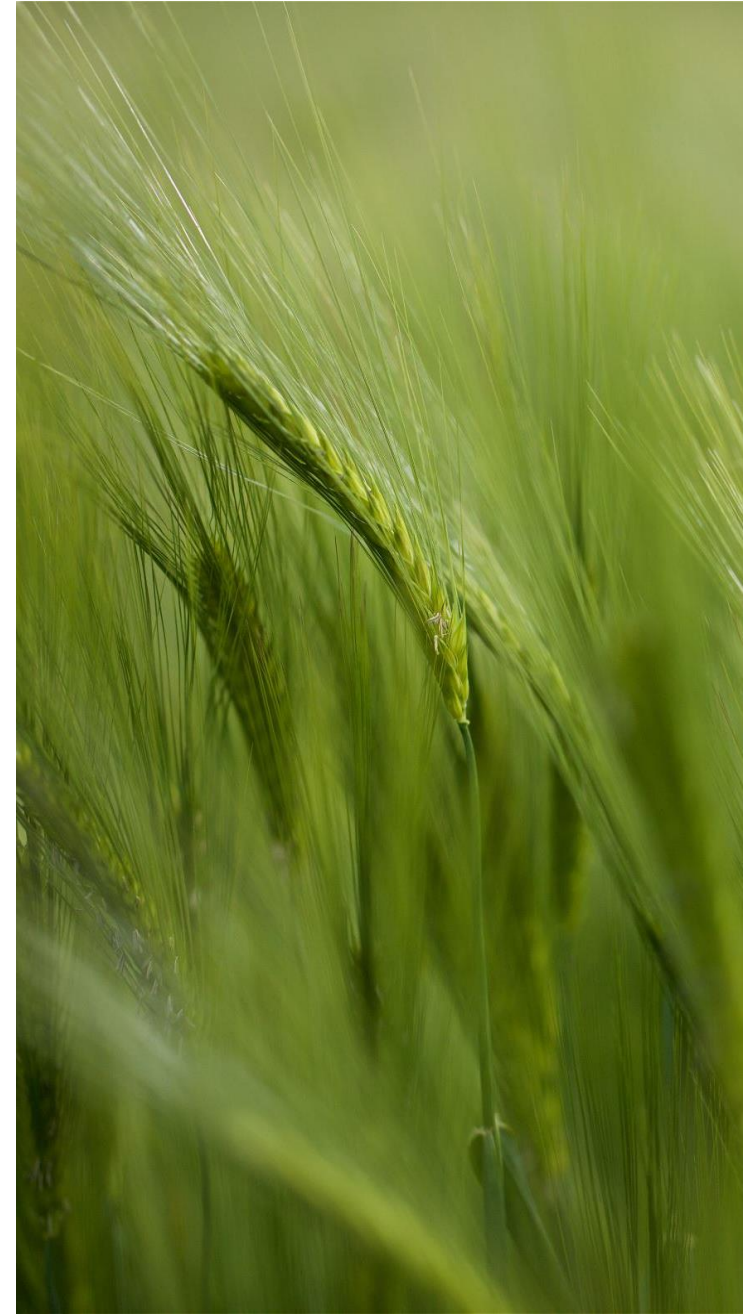
## Asjaolud:

- Pesumaja töötaja, kes liitus 01.11.2021 ning lahkus 17.06.2022 erakorralise avaldusega tuginedes TLS § 91 lg 1 p-le 3.
- Tõi avalduses põhjuseks, et tema tervis halvenes järsult, aga TVK menetluses selgitas, et selle põhjustas tegelikult töökius.
- Teised töötajad käitusid temaga süstemaatiliselt kehvasti – olemasolevatest töötajatest moodustus kolmik, kes nähvas, käitus inetult ja sõimas tööandja kuulmata.
- Töötaja tööandjale kordagi ei rääkinud, aga kui rääkis, siis tööandja õigustas ühte kiusajat.
- TVK ütles, et töötaja ei tohtinud lahkuda erakorralise avaldusega – miks?

# Kohtuasi nr 3-19-2400

## Asjaolud:

- Töötaja oli saatkonnas lauaülem-konsul (välislahetuses).
- Väitis, et suursaadik survestas teda ning tagakiusamise hirmus esitas töötaja välislahetuselt ennetähtaegselt tagasikutsumise avalduse.
- Töötaja väitel oli suursaadiku juhtimisstiil jäik ja küüniline, nt:
  - tööle hilinemine isegi 15–20 minutit loeti rängaks ja märkust väärivaks probleemiks) ning töökoormus oli ebamõistlik,
  - suursaadiku halvustav suhtumine,
- Töötajal jäi saamata tasu välislahetuse eest (ca 9000 eur).



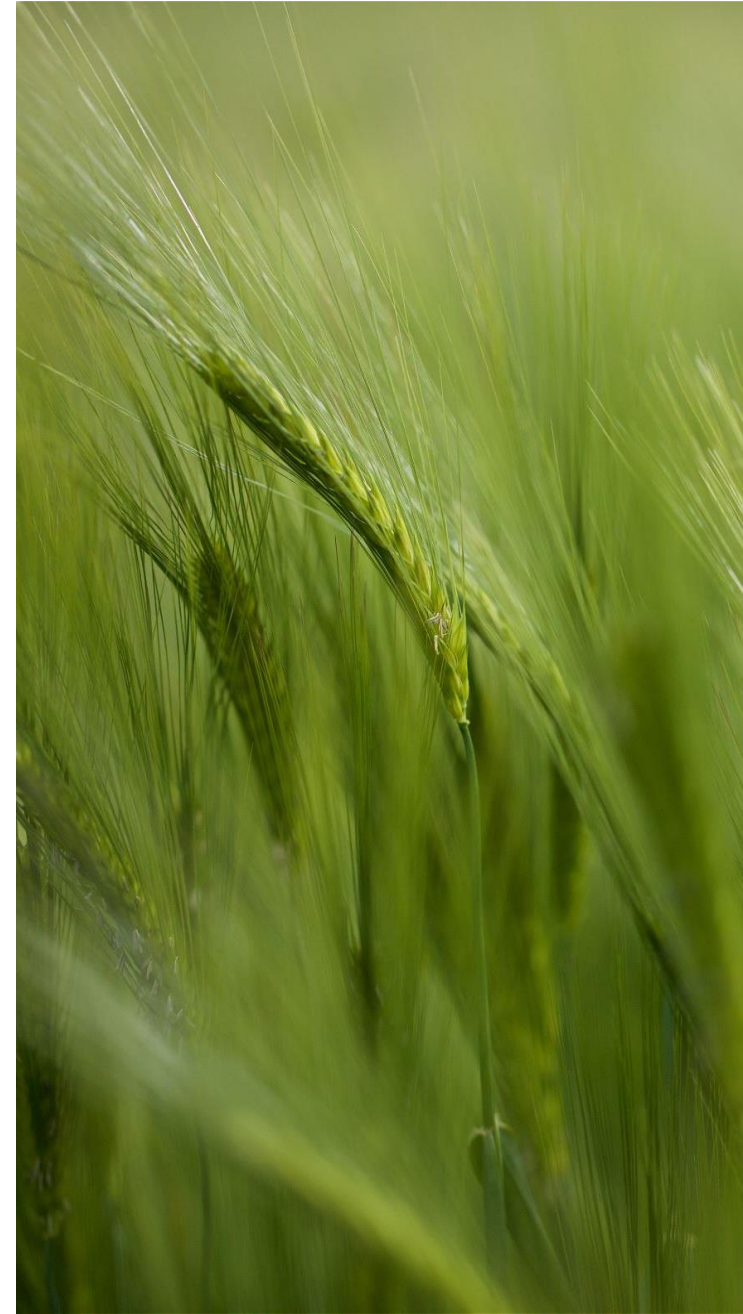
# Kohtuasi nr 3-19-2400

## Halduskohus:

- Jättis töötaja kaebuse rahuldamata: väited töökiusamise osas ei ole veenvad,
- Töötaja ise ei olnud lähetusest tagasikutsumise avalduses lahkhelisid suursaadikuga ega töökiusu ka maininud.

## Ringkonnakohus:

- Kogutud tõendid ei kinnita, et töötaja oleks esitanud 05.03.2019 avalduse enda pikaajalise välislähetuse ennetähtaegseks lõpetamiseks esinduse juhi surve tahtevastaselt ja üksnes eesmärgiga vältida edasist töökiusamist.



# Näited kohtupraktikast, kus töökiusu polnud

## Asjaolud:

- Töötaja COVID-19 vastu vaktsineerimata. Tööandja ei lubanud osaleda koolitustel ja vabaajaüritustel (jalgpallitreennid).

## Tallinna Ringkonnakohtu hinnang (2023):

- Kolleegiumi hinnangul ei saa hageja esile toodud asjaoludega arvestada ega teha hageja soovitud järeldusi töökohal diskrimineerimise ja kiusamise kohta.
- Nimetatud sündmused toimusid ajal, mil hageja oli haiguslehel ning ta ei pidanud töökohustusi täitma.

# Näited kohtupraktikast, kus töökiusu polnud

## Asjaolud:

- Töötaja ütles töösuhte üles. Vaidlus SIM-kaardi tagastamise osas – tööandja tahtis ise määrata, kes võib selle töötajalt vastu võtta. Ähvardati politseiga kaks korda ja öeldi, et tööandja vara hoidmine on kuritegu.

## Tallinna Ringkonnakohtu hinnang (2023):

- Kuigi tuvastatud tööandja käitumises võib töökiusamisele teatud iseloomulikke jooni tuvastada, ei ole kolleegium veendunud, et kokkuvõttes sellega siiski tegemist oli.
- Tööandja käitumine peale töösuhte lõppemist ei saanud olla töötajale töösuhte lõpetamisel teada ja sellega ta ülesütlemisavalduse esitamisel arvestada ei saanud.



# 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!
- **Töötajal õigus leping lõpetada (TLS § 91 lg 2 p 1)**
  - 30 p jooksul vaidlustada!

# Milline oleks õige alus töösuhte lõpetamisel töökiusu tõttu?

## § 91. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt

(1) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist.

(2) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui:

- 1) tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel;**
- 2) tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega;
- 3) töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.**



Aitäh!

Küsimustele saab vastuse:  
[kadri.harginen@sorainen.com](mailto:kadri.harginen@sorainen.com)



**SORAINEN**

Kiusamise ja  
ahistamise uurimine  
tööandja poolt - millal,  
kuidas ja miks läbi viia?

**Pirkko-Liis Harkmaa**  
Nõunik, vandeadvokaat

03.12.2024



## Kuidas jõuab teadmine tööandjani?

- Vilepuhumiskanal
- Kaebus
- Juhus



## Siseuurimise 4 faasi:

- Analüüsimine
- Ettevalmistamine ja uurimisplaani koostamine
- Uurimine
- Tulemuste hindamine ja lõppraporti koostamine



## Analüüsimine

- ✓ Kas uurimine on vajalik?
  - ✓ Millal ei ole uurimine vajalik?
    - Kui väärkäitumine on lõppenud
    - Kui väärkäituja võtab omaks
- NB! See ei tähenda, et poleks vaja kasutada muid meetmeid
- ✓ Kui jah, siis mis on selle eesmärk?
    - Vastutuse välistamine või vähendamine
    - Tööõhkkonnas rahu taastamine



## Ettevalmistamine ja uurimisplaani koostamine

- Uurimisplaani koostamine
- Uuriija valik
  - sisemine või väline uurija
  - juriidilise nõustaja kaasamine





# Uurimine

- Kes, kus, mida ja millal?
- Kes olid asjaga seotud?
- Informatsiooni kogumine
  - Reeglid, lepingud ja muu dokumentatsioon
  - Intervjuud
  - Paikvaatlus
  - Muud tõendid

NB! Läbipaistvus

NB! Objektiivsus

NB! Õiglus

NB! Eelarvamuste ja hinnangute vältimine

NB! Dokumenteerimine

NB! Uurimise eesmärk on faktide väljaselgitamine, mitte info jagamine ega järelduste tegemine



## Tulemuste hindamine ja lõppraporti koostamine

- Uurimisprotsessi kirjeldus
- Järelduste tegemine
- Soovitused
- Korrektiivsed meetmed
- Asjaosaliste teavitamine



## Oluline meeles pidada

- Isikuandmete kaitse
- Konfidentsiaalsus
- Vabatahtlikkus
- Survestamise ja kättemaksu vältimine
- Töösuhte peatamine uurimise ajaks – millal vajalik ja võimalik?



Aitäh!

Küsimustele saab vastuse:

[pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com](mailto:pirkko.liis.harkmaa@sorainen.com)



**SORAINEN**

Juhatuses kohustused  
töötaja värbamisel -  
kas kompetentne  
töötaja pehmendab  
juhatuse vastutust?

**Albert Linntam**

vandeadvokaat

03.12.2024





**Kohus mõistis metsaühingu raha omastanud raamatupidajale tingimisi vangistuse (1)**



**LEKKE UURIMINE | Kuidas sattusid 700 000 inimese andmed häkkerite kätte? (4)**



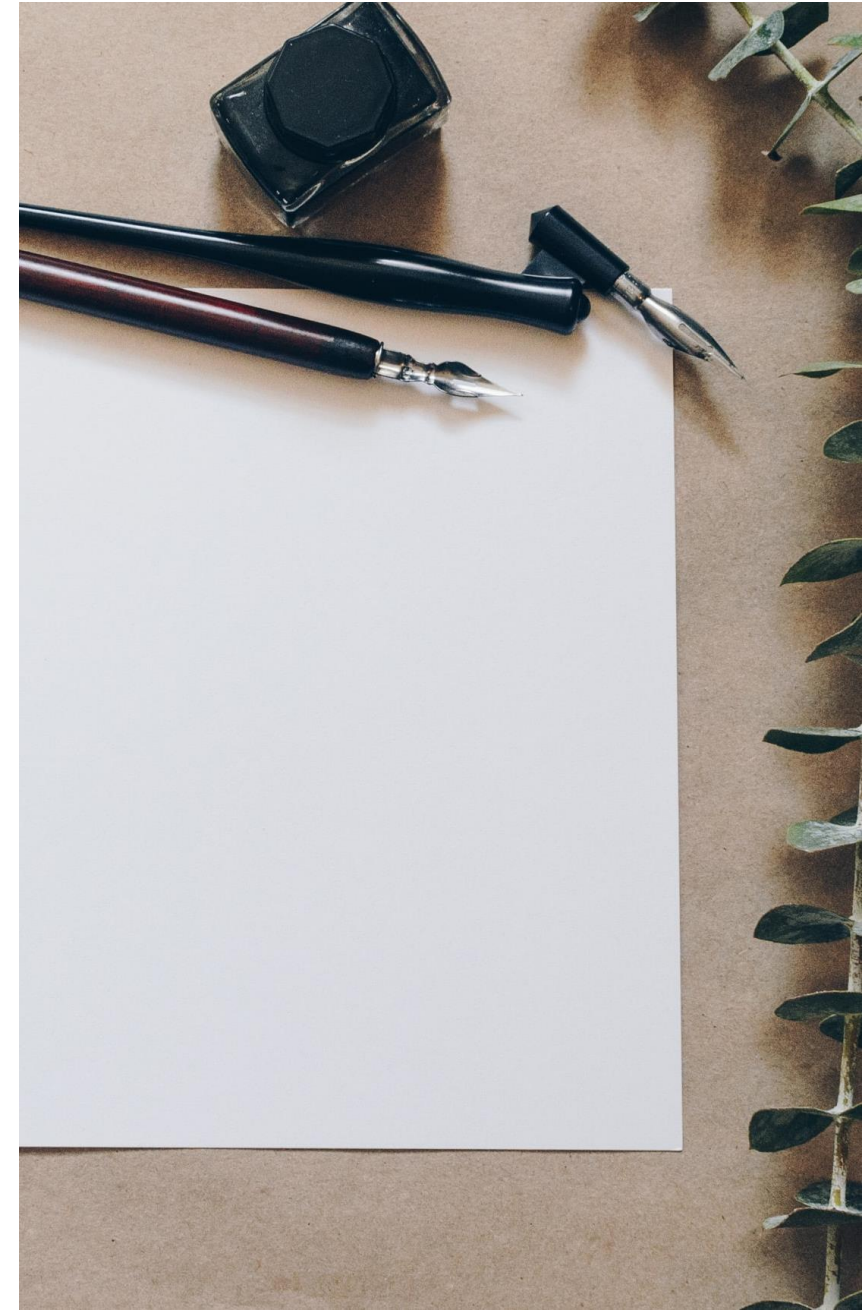
## Kas juhatuse liige vastutab ka töötaja käitumise eest?

- Juhatuse liige peab tegema kõik endast **mõistlikult** oleneva, et:
  - olla riskidest informeeritud
  - ennetada ja vältida põhjendamatuid riske
  - tagada toimiv sisekontrollisüsteem
  - vältida huvide konflikti
  - täita ülesandeid **heas usus**
- Kui juhatus on rikkunud hoolsus- või lojaalsuskohustust, võib ta vastutada solidaarselt kohustusi rikkunud töötajaga



# Milliste valdkondade eest võib juhatus vastutada?

- Kõikide tehingute sõlmimine
- Müügitulu ja majandustulemuste saavutamine
- Raamatupidamise korraldamine
- Finants- ja pettusriskide juhtimine
- Küberturvalisuse tagamine
- Õigusaktide järgimise tagamine:
  - maksureeglid
  - keskkonnanormid
  - andmekaitseenõuded
  - tööohutusnõuded (jpm)



# Mida saab juhatuse liige delegeerida töötajale?

- Üldreegel: juhatuse liige **ei või** oma seadusest tulenevaid organi liikme õigusi üle anda
  - Rahvusvahelise praktika järgi võib juhatus tugineda töötajate sisendile, „*kes on hoolikalt valitud ja keda juhataja mõistlikult usub olevat usaldusväärsed ja kvalifitseeritud*“
  - Delegeerida võib mõistlikus ulatuses:
    - eriteadmisi vajavate küsimuste lahendamist (nt raamatupidaja, jurist, IT-spetsialist) või
    - muude ajamahukate ülesannete täitmist
- , et toetada juhatust tegutsemisel ühingu parimates huvides**



## Tegevused enne töötaja värbamist

- **Asjakohase taustakontrolli tegemine (*Google, teatmik.ee, sotsiaalmeedia*)**
- **Vastutavate ametite puhul karistusregistri väljavõtte pärimine**
- **Tööülesannete ja juhtimisstruktuuri läbimõtlemine**
- **Töölepingu hoolikas sõnastamine**

## Tegevused töösuhte ajal

- **Töötaja kompetentsi kontrollimine (katseaja rakendamine)**
- **Töötaja kohta tagasiside kogumine**
- **Vihjeliini loomine (üle 50 töötajaga ettevõtetes)**
- **Vihjetele reageerimine**
- **Rutiinsete kontrollide tegemine**

## Tegevused pärast intsidenti

- **Asjaolude väljaselgitamine (sisejuurdluse läbiviimine)**
- **Töötajaga töösuhte lõpetamine?**
- **Sarnaste juhtumite olemasolu kontrollimine**
- **Vajadusel sisekontrolli parandamine ja väliste nõustajate (audiitorite) kaasamine**



## **Kolm rusikareeglit**

- 1) Ära unusta kandidaatide taustakontrolli
- 2) Oluline on selge „käsuaהל“
- 3) Toimima peab regulaarne sisekontroll

Aitäh!

Küsimustele saab vastuse:

[albert.linntam@sorainen.com](mailto:albert.linntam@sorainen.com)





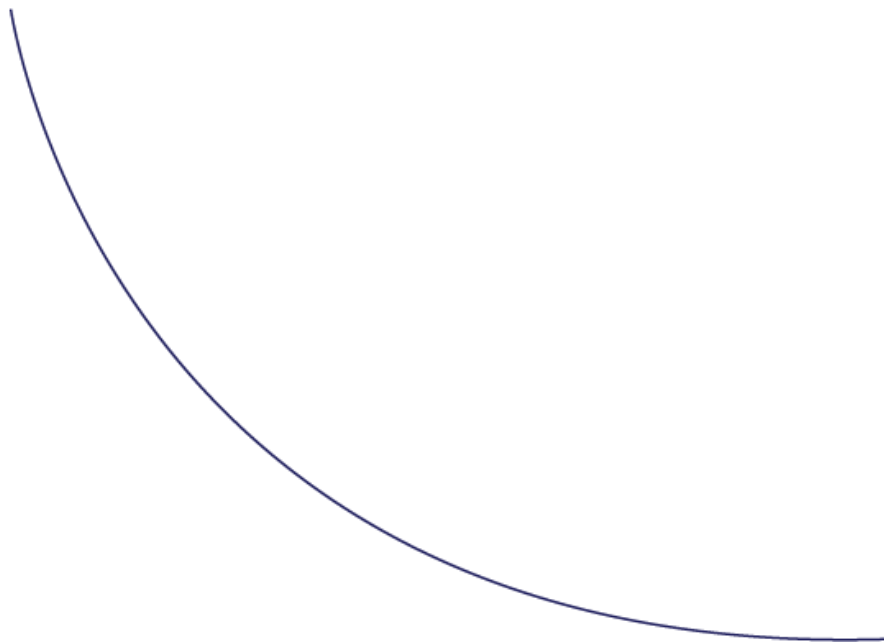
**SORAINEN**

Töötaja  
elamisloaprobleemid  
ja politseiuurimine -  
kuidas tööandja  
saab töötajat aidata?

**Gerli Helene Gritsenko**  
vandeadvokaat

03.12.2024

# Välismaalaste seadusest



- Eestis ajutine viibimine ja lühiajaline töötamine
- Viisa
  - Lühiajaline viisa
  - Pikaajaline viisa
- Tähtajaline elamisluba
  - Elama asumiseks abikaasa või registreeritud elukaaslase juurde
  - Töötamiseks jne





## Juhtum 1

- Eestis ajutiselt viibiva välismaalase Eestis töötamine
- Võib töötada, kui tööandja on lühiajalise töötamise PPA-s registreerinud
- Eestis töötamise tingimuste rikkumise eest, karistatakse
  - rahatrahviga kuni 300 trahviühikut või
  - arestiga



## Juhtum 2

- Viisa andmisest keeldumine
- Kaks kohtumenetlust:
  - Ettekirjutuse ja sissesõidukeeldu vaidlustamine
  - Viisa andmisest keeldumise vaidlustamine



## Juhtum 3

- Elamisluba pereliikmele abikaasa juurde elama asumiseks
- Lühiajalisteks viibimisteks loetakse kuni 90-päevaseid viibimisi mis tahes 180-päevase ajavahemiku jooksul
- Vastuse saad 2 kuu jooksul, elamisloakaart väljastatakse 30 päeva jooksul pärast seda
- Kus?
  - Eesti välisesinduses
  - PPA teeninduses



## Tagajärjed

- Ettekirjutus Eestist lahkumiseks
- Sissesõidukeeld
- Väärtegu – rahatrahv (või arest)



## Kokkuvõte

- Taotlemist alustada varakult
- Kontrollida mitu korda kõik dokumendid üle
- Dokumenteerida protsessi võimalikult täpselt ja säilitada kirjavahetused jms
- Näpuga järge ajada seaduse nõuetes
- Varakult pöörduda välise nõustaja poole



Aitäh!

Küsimustele saab vastuse:

[gerli.gritsenko@sorainen.com](mailto:gerli.gritsenko@sorainen.com)



**SORAINEN**

Täitemenetlus pressib  
töösuhtesse – töötaja  
võlgade täitmine  
tööandja kaudu?

**Liisa-Maria Puur**

Advokaat

03.12.2024

# Täitemenetlus

- Aluseks dokument, mis kohustab võlgnikku maksma
- Vabatahtlikult pole võlga ära tasutud
- Täituril on mitmeid viise vara arestimiseks, sh võimalus arestida nõuded, mis on võlgnikul teiste isikute vastu
- Kui asi jõuab tööandjani, on muud viisid ammendunud
- Koostöö täituriga





# Mida saab täitur nõuda tööandjalt?

## Infot

- Teavet töötaja sissetulekute kohta
- Sissetulek = töötasu või muu sellesarnane tasu, päevaraha, konkurentsist hoidumise tasu, intellektuaalse omandi üleandmisest või kasutada andmisest saadav tasu, pension, dividendid ning kaup, teenus, loonustasu või rahaliselt hinnatav soodustus

## Täitmist

- Tasu täituri kontole kandmist, sh ka tulevikus sissenõutavaks muutuva töötasu
- Mitte piiramatult – sõltub, kas
  - elatis- või muu nõue;
  - sissetuleku suurusest
  - ülalpeetavatest
- Üldreegel: arestida ei saa töötasu, mis ei ületa ühe kuu eest ettenähtud palga alammäära suurust

## Kuidas täitur infot ja töötaja tasu nõuda saab?

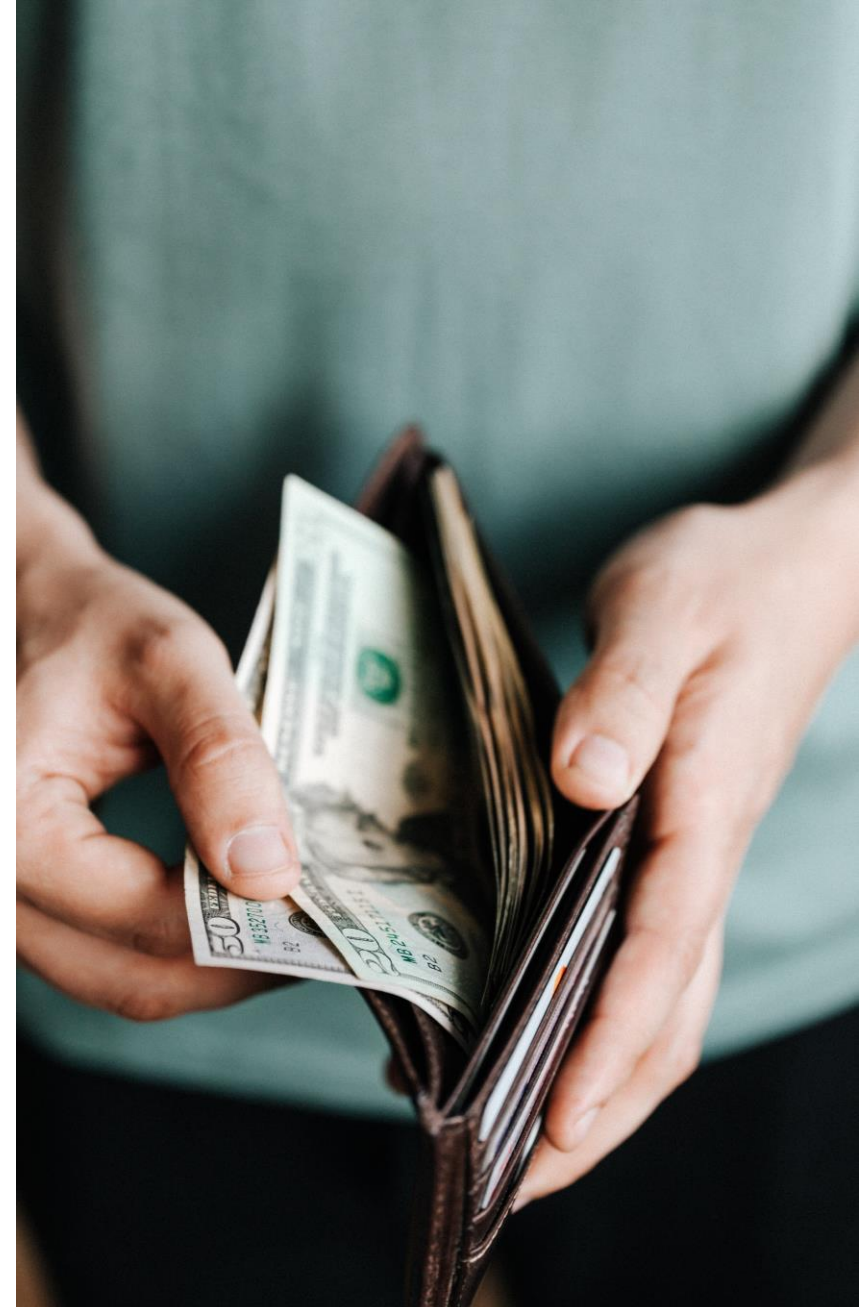
- Täitur saadab tööandjale infopäringu
- Täitur saadab tööandjale arestimisakti
- Kui arestitakse rohkem kui üldreegel ette näeb, siis kuulatakse ära ka tööandja
- Arestimisakt kehtib kuni täitmiseni, siis täitur tühistab selle ning teavitab tühistamisest.

Arestimisaktis on:

- 1) summa;
- 2) nõude kirjeldus;
- 3) viide täitedokumendile;
- 4) korraldus täita kohustus võlgniku asemel kohtutäiturile;
- 5) märge, kui arestitakse ka tulevast nõuet;
- 6) summa, mis igakuiselt ei kuulu arestimisele.

## Mis siis saab, kui tööandja koostööd ei tee?

- Täitur teeb hoiatuse, et määrab sunniraha
- Kui vaatamata hoiatusele tööandja koostööd ei tee, määrab täitur sunniraha
- Sunniraha võib määrata korduvalt





## Põhireeglid

- 1) Täituriga operatiivselt suhelda, sh kujundada välja kiri, millega täituri pöördumistele vastata
- 2) Pidada arvestust, kui palju töötasust täiturile makstakse
- 3) Mitte teha töötajaga kokkuleppeid võla tasumisest kõrvalehoidmiseks



Aitäh!

Küsimustele saab vastuse:

[liisa-maria.puur@sorainen.com](mailto:liisa-maria.puur@sorainen.com)



Vaata meie veebiseminaride  
salvestusi

[Soraineni YouTube'i kanalil](#)