

Töölepingute kollektiivne lõpetamine

1. Sissejuhatus

1. jaanuaril 2003 jõustusid Eesti Vabariigi töölepingu seaduse¹ (edaspidi TLS) muudatused, millega lisati seadusesse §-d 89¹–89³. Need paragrahvid reguleerivad töölepingute kollektiivse lõpetamise korda, viies Eesti tööõiguse kooskõlla Euroopa Liidu 1998. aasta direktiiviga 98/59/EÜ „Kollektiivseid vallandamisi käsitlevate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta“.² Lisaks Euroopa Liidu direktiivile sätestab ka Eestile siduva Euroopa Nõukogu sotsiaalharta parandatud ja täiendatud variandi artikkel 29 töötajate õiguse saada kollektiivse vallandamise korral informatsiooni ja pidada tööandjaga konsultatsioone.³

Töötajate kaitse kollektiivse vallandamise korral pole Euroopa Liidu tööõiguses uus valdkond. Nimelt ühendab direktiiv 98/59/EÜ neid küsimusi varem reguleerinud 1975. aasta direktiivi 75/129/EMÜ⁴ ning selle 1992. aasta direktiiviga 92/56/EMÜ⁵ tehtud täiendused, millega laiendati direktiivi 98/59/EÜ rakendusala ja täpsustati tööandja informeerimise ja konsulteerimise kohustust, muutes Euroopa Liidu vastava regulatsiooni rakendamise lihtsamaks.⁶ Seega on jätkuvalt aktuaalne ka Euroopa Kohtu varasem kollektiivseid vallandamisi puudutav praktika.

Käesolevas artiklis selgitatakse töölepingute kollektiivse lõpetamise korda nii lähtuvalt TLS-st kui ka Euroopa Liidu direktiivist 98/59/EÜ, samuti analüüsitakse TLS-i vastavate reeglite kohaldamist Euroopa Kohtu lahendite seisukohalt.⁷

2. Töölepingute kollektiivse lõpetamise mõiste

2.1. Vallandatavate töötajate arv

Kollektiivse vallandamise⁸ mõiste on sätestatud Euroopa Liidu direktiivi 98/59/EÜ artikli 1 lõikes 1, mille kohaselt tähendab kollektiivne vallandamine tööandja algatusel töölt vabastamist ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ning mille puhul vastavalt liikmesriigi valikule vallandatakse:

¹ RT 1992, 15/16, 241; 2003, 13, 69.

² EÜT L 225, 12.08.1998, lk 16–21.

³ Parandatud ja täiendatud Euroopa Nõukogu sotsiaalharta ratifitseerimise seadus. – RT II 2000, 15, 93.

⁴ EÜT L 48, 22.02.1975, lk 29–30.

⁵ EÜT L 245, 26.08.1992, lk 3–5.

⁶ R. Nielsen. *Employers' Prerogatives – in a European and Nordic Perspective*. Copenhagen: Handelshøjskolens Forlag, 1996, lk 142.

⁷ Töötajate õiguslik seisund kollektiivse vallandamise korral on rahvusvahelisel tasandil reguleeritud 1982. aastal vastuvõetud ILO konventsiooni nr 158 „Töösuhete lõpetamise kohta tööandja algatusel“ ja samanimelise soovitusel nr 166 3. osaga „Lisasätted töölepingu lõpetamise kohta majanduslikel, tehnoloogilistel, struktuurilistel või muudel sarnastel põhjustel“. Kuna ILO aktid kehtestavad töölepingute kollektiivse lõpetamise kohta tunduvalt üldisemad reeglid kui vastavasisuline Euroopa Liidu direktiiv, siis neid käesolevas artiklis ei käsitleta.

⁸ Ingl k *collective redundancies*.

- 1) 30 päeva jooksul:
 - vähemalt 10 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 ja alla 100 töötaja, või
 - vähemalt 10% töötajatest ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 100, kuid alla 300 töötaja, või
 - vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt 300 ja rohkem töötajat;
- 2) või 90 päeva jooksul vähemalt 20 töötajat, sõltumata sellest, milline on tavaliselt töötajate arv selles ettevõttes.

Seega on direktiivi järgi kollektiivse vallandamisega tegemist juhul, kui vallandatavate töötajate arv moodustab teatud osa või protsendi ettevõtte töötajate üldarvust. Direktiivi kohaselt võib iga riik eeltoodud kahest variandist lähtuvalt määratleda kollektiivse vallandamise mõiste ise, arvestades riigi eripära (ettevõtete suurust, töölepingute lõpetamise korda jmt). Euroopa Liidu liikmesriikides on kollektiivse vallandamise mõiste sätestatud siiski suhteliselt ühtmoodi, enamikul juhtudel on regulatsiooni aluseks võetud direktiivi 98/59/EÜ artikli 1 lõike 1 punkt 1.⁹ Mitmes liikmesriigis on kehtestatud kollektiivse vallandamise mõiste, mis on töötajate jaoks soodsam, kui näeb ette direktiiv.¹⁰

Direktiivi 98/59/EÜ artikli 1 lõike 1 punktist 1 on lähtutud ka TLS-s sätestatud töölepingute kollektiivse lõpetamise mõiste defineerimisel. TLS § 89¹ kohaselt loetakse töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks tööandja algatusel töölepingute lõpetamist, millega lõpetatakse töölepingud juriidilise isiku lõpetamise, füüsilisest isikust tööandja töö lõppemise või töötajate koondamise tõttu 30 päeva jooksul, kui tööleping lõpetatakse vähemalt:

- 1) 5 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd kuni 19 töötajale;
- 2) 10 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd 20–99 töötajale;
- 3) 10%-ga töötajatest tööandja juures, kes annab tööd 100–299 töötajale;
- 4) 30 töötajaga tööandja juures, kes annab tööd vähemalt 300 töötajale.

Seega garanteerib TLS töölepingute kollektiivse lõpetamise korral töötajatele suurema kaitse, kui näeb ette direktiiv 98/59/EÜ, lugedes töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks ka vähemalt 5 töötaja töölepingu lõpetamist tööandja juures, kus töötab kuni 19 töötajat. Niisugune regulatsioon kaitseb töölepingute kollektiivse lõpetamise korral väikeettevõtete töötajaid, kes moodustavad Eesti töötajaskonnast märkimisväärselt suure osa.

2.2. Töölepingute kollektiivse lõpetamise koht

Kollektiivse vallandamise mõiste puhul on oluline teada, milline tööandja üksus võetakse vallandatavate töötajate arvu üle otsustamisel aluseks. Direktiivis 98/59/EÜ on kasutatud terminit „ettevõtte“¹¹, kuid selle sisu ei ole selgitatud. See on tekitanud üksjagu segadust ja kohtuvaidlusi, sest „ettevõtte“ tõlkimisel liikmesriikide keeltesse on kasutatud erinevaid mõisteid (ettevõtte, asutus, kohalik üksus, töökoht jm), mis ei ole sisult identsed.¹²

Euroopa Kohus on andnud terminile „ettevõtte“ tõlgenduse kohtuasjas *Rockfon A/S vs. Specialarbejderforbundet i Danmark*.¹³ Kaasuse asjaolude kohaselt töötasid töötajad rahvusvahelisse äriühingute gruppi kuuluvas äriühingus, millel oli koos kolme teise samasse gruppi kuuluva äriühinguga ühine personali-osakond, millega tuli töötajate töölevõtmine ja vallandamine kooskõlastada. Ajavahemikus 10.–28. november 1989 vallandas äriühing oma 162 töötajast 24. Äriühing ei konsulteerinud enne vallandamist töötajatega ega teavitanud pädevat ametiasutust.

Ametiühing nõudis töötajate ebaseadusliku vallandamise eest kompensatsiooni, sest tööandja ei järginud kollektiivse vallandamise protseduureegleid. Äriühing sellega ei nõustunud, sest ta ei olnud pädev iseseisvalt kollektiivset vallandamist läbi viima – nelja äriühingu peale oli vaid üks osakond,

⁹ Vt M. Muda. Töötajate õiguste kaitse tööandja tegevuse ümberkorraldamisel. *Dissertationes iuridicae universitatis Tartuensis* 5. Tartu: TÜ Kirjastus, 2001, lk 18–20.

¹⁰ Direktiivi 98/59/EÜ artikli 5 kohaselt ei mõjuta direktiiv liikmesriikide õigust kohaldada või kehtestada töötajatele soodsamaid õigus- ja haldusnorme või soodustada või võimaldada töötajatele soodsamate kollektiivlepingute kohaldamist.

¹¹ Ingl k *establishment*.

¹² R. Blanpain. *European Labour Law*. 9. tr. Hague, London, New York: Kluwer Law International, 2003, lk 504. Näiteks Belgia kollektiivseid vallandamisi reguleeriv riiklik kollektiivleping kehtib nn tehniliste üksuste suhtes, s.o majandusüksuste suhtes, kus töötab aasta enne vallandamist keskmiselt rohkem kui 20 töötajat. Iirimaa tööhõive kaitse seaduse kohaselt tähendab „ettevõtte“ kohta, kus töötajad töötavad. Taanis loetakse ettevõtteks üksust, mis toodab, ostab või müüb kaupa või teenuseid (nt töökoda, vabrik, laevatehas, tsehh, kontor või kauplus) ning millel on juhtkond, kes võib iseseisvalt laiaulatuslikke vallandamisi läbi viia. Ettevõtteks loetakse ka filiaale ning teisi üksusi, millel on sarnased sidemed emavõttega, isegi kui filiaali juhtkond ei tohi ise vallandamist korraldada. Vt M. Muda (viide 9), lk 23.

¹³ Kohtuasi C-449/93, 07.12.1995. – EKL, 1995, I-4291.

mis võis niisuguseid otsuseid langetada. Äriühingu arvates tuli ettevõtte töötajate arvu üle otsustamisel aluseks võtta kõikide äriühingus töötavate isikute arv.

Euroopa Kohus annab direktiivile 98/59/EÜ tunduvalt laiemat tõlgendust. Direktiivi tuleb kohaldada kõikides äriühingutes, vaatamata sellele, et neil on vaid üks osakond, mis võib töötajaid tööle võtta ja vallandada. Direktiiv ei piira äriühingute õigust oma tööd korraldada ega luua osakondi vastavalt äriühingute vajadustele. Kohus märkis, et kui direktiivist lähtuvalt tähendaks „ettevõtte“ ainult niisugust üksust, millel on õigus kollektiivne vallandamine korraldada, siis jääksid väga suured töötajagrupid kaitseta. Ettevõtte töötajate arvu üle otsustamisel tuleb aluseks võtta konkreetne üksus^{*14}, kus töötaja tööd teeb, kusjuures pole oluline, et see üksus oleks pädev iseseisvalt kollektiivset vallandamist läbi viima.

Käsitatud kohtulahendis sisalduv põhimõte on analoogia alusel kohaldatav ka juhul, kui kollektiivse vallandamise otsustab läbi viia ühingu emettevõtja, sõltumata sellest, kas emettevõtja asub samas või teises liikmesriigis. Selle saab tuletada direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõikest 4, mille kohaselt peab kollektiivse vallandamise läbiviimiseks ettenähtud protseduureegleid järgima sellele vaatamata, kas otsuse kollektiivse vallandamise kohta teeb tööandja või tööandja emettevõtja. See säte lisati direktiivi 1992. aasta täiendustega ning sellise muudatuse ajendiks oli äriühingute kasvav transsnatsionaliseerimine. Riigipiiride ületamine viis oluliste korporatiivsete ümberkorraldusteni, mis tõi kaasa hulgaliselt ülevõtmisi, ühinemisi ja ühissettevõtteid. Selle tulemusel võib tööjõudu puudutavaid otsuseid langetada ühingu emettevõtja, kes võib asuda teises liikmesriigis või hoopis väljaspool Euroopa Liitu.^{*15} Niisugune otsus ei pea olema tehtud otseselt kollektiivse vallandamise kohta. Töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohustusest peab kinni pidama ka juhul, kui ettevõtte majandustegevust puudutava mis tahes otsuse täitmiseks kaasneb kollektiivne vallandamine.^{*16}

TLS-i kohaselt tuleb töölepingute kollektiivse lõpetamise protseduureegleid kohaldada juhul, kui töölepingud lõpetatakse teatud arvu või protsendi töötajatega **tööandja juures** töötavate isikute üldarvust.

TLS § 3 punktide 1 ja 3 järgi võib tööandjaks olla nii juriidiline kui füüsiline isik. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse^{*17} (edaspidi TsÜS) § 24 järgi on juriidiline isik kas eraõiguslik või avalik-õiguslik.

Äriseadustiku^{*18} § 5 lõike 1 kohaselt on ettevõtte majandusüksus, mille kaudu ettevõtja (füüsilisest isikust ettevõtja või äriühing) tegutseb. Ettevõtte koosneb ettevõtjale kuuluvatest asjadest, õigustest ja kohustustest, mis on määratud või olemuselt peaksid olema määratud ettevõtte tegevuseks. Ka võlaõigusseaduse^{*19} kohaselt kuuluvad ettevõttesse selle majandamisega seotud ja majandamist teenivad asjad, õigused ja kohustused, muuhulgas ettevõttega seotud lepingud. Seega ettevõtte mõistest tulenevalt ei ole ettevõtte pädev iseseisvalt kollektiivset vallandamist läbi viima. Seda võib teha tööandja – füüsilisest isikust ettevõtja või äriühing kui juriidiline isik, millele võib kuuluda mitu ettevõtet.

Euroopa Kohtu praktika kohaselt lähtutakse ettevõtte töötajate arvu üle otsustamisel konkreetsest üksusest, kus töötaja tööd teeb, ning pole oluline, et see üksus oleks pädev ise kollektiivset vallandamist korraldama. Seetõttu tuleb artikli autori arvates ka Eestis tööandja juures töötavate isikute arvu üle otsustamisel lähtuda struktuuriüksusest (ettevõttest), kus töötaja töötab, mitte tööandjast kui juriidilisest isikust. Võrreldes direktiiviga 98/59/EÜ kehtestab TLS töötajate jaoks ebasoodsamad reeglid, sest TLS § 89¹ defineerib töölepingute kollektiivse lõpetamise mõiste lähtuvalt tööandja juures töötavate isikute arvust (samal räägitakse § 89² lg 2 p-s 3 ja § 89³ lg 1 p-s 3 **ettevõtte** töötajate arvust). Niisugune regulatsioon jätab kaitseta suuräriühingute töötajad, kui äriühingul on mitu ettevõtet ning tulenevalt ettevõtete töötajate üldarvust on võimalik vallandada suur hulk töötajaid nii, et seaduses sätestatud kollektiivse vallandamisega tegemist ei ole. Selline probleem võib tekkida juhul, kui äriühing soovib majanduslikel kaalutlustel töötajate töölepingud kiiresti lõpetada, vältides töölepingute kollektiivse lõpetamise aeganõudvate protseduureeglite täitmist.

2.3. Töölepingu lõpetamise alused

Direktiivi 98/59/EÜ artikli 1 lõike 1 kohaselt tähendab kollektiivne vallandamine tööandja algatusel töölt vabastamist ühel või mitmel **põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga**. Seega kollektiivse vallandamise puhul tuleb silmas pidada, et töölepingu lõpetamise aluseks peavad

¹⁴ Ingl k unit.

¹⁵ C. Barnard. EC Employment Law. 2. tr. European Law Series. Oxford EC Law Library. Oxford University Press, 2000, lk 495.

¹⁶ B. Bercusson. European Labour Law. Butterworths, 1996, lk 233.

¹⁷ RT I 2002, 35, 216; 2003, 13, 64.

¹⁸ RT I 1995, 26–28, 355; 2003, 18, 100.

¹⁹ RT I 2001, 81, 478; 2002, 53, 336.

olema majanduslikud põhjused – s.t vallandamine ei ole seotud töötaja isiku ega käitumisega, vaid tuleneb ettevõtte vajadustest.^{*20}

Töötajate kollektiivse vallandamise korral peab initsiatiiv töölepingute lõpetamiseks tulema tööandjalt. Niisuguse seisukoha on võtnud Euroopa Kohus kohtuasjas *Dansk Metalarbejderforbund ja Specialarbejderforbundet i Danmark vs. H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S, in liquidation*^{*21}, mille asjaolude järgi informeeris tööandja 1980. aasta veebruaris töötajate esindajaid oma finantsraskustest ning teatas 14. märtsil pankrotikohtule, et peatas oma võlgade maksmise. Seepeale küsisid äriühingu ametiühingud tööandjalt pangagarantiid tulevikus makstavate palkade kohta. Sellist garantiid nad ei saanud ja 19. märtsil lõpetasid töötajad ametiühingute nõuandel töötamise. 21. märtsil informeeris tööandja tööametit, et kavatses kõik oma töötajad vallandada. 25. märtsil 1980 kuulutati tööandja taotlusel välja äriühingu pankrot ning järgmisel päeval andis tööandja töötajatele vallandamisteated.

Ametiühingud leidsid, et äriühing oleks pidanud makseraskuste tekkimisel hakkama kohe kollektiivset vallandamist kavandama ning järelikult kohaldama ka vastavaid protseduurireegleid. Ametiühingute seisukoha järgi on direktiivi eesmärk tugevdada töötajate kaitset kollektiivse vallandamise korral ning sellest lähtuvat tuleb töötajatepoolset töötamise lõpetamist põhjusel, et palgamaksmine ei ole tagatud, lugeda samuti töösuhte lõpetamiseks tööandja algatusel.

Euroopa Kohus on siiski arvamusel, et töölepingute massiline lõpetamine töötajate algatusel^{*22} pärast seda, kui tööandja on pankrotikohtule teatanud, et ta kahtleb oma suutlikkuses tasuda võlgu, ei loeta vallandamiseks direktiivi 98/59/EÜ järgi. Direktiiv ei kehti juhul, kui tööandja kavandab ettevõtte majanduslikku seisu arvestades kollektiivset vallandamist, kuid ta seda mingil põhjusel ei tee. Direktiiv ei mõjuta tööandja õigust otsustada, millal kollektiivne vallandamine läbi viia, sätestades vaid töötajate esindajatega konsultatsioonide pidamise ja pädeva ametiasutuse informeerimise kohustuse. Kui anda töötajatele võimalus kollektiivne vallandamine korraldada, siis on tööandjal väga raske direktiivis sätestatud kohustusi täita.

Niisugune kohtulahend rõhutab tööandja õigust teha juhtimisotsuseid iseseisvalt – töötajate õiguste kaitse on allutatud tööandja tegevusvabadusele.^{*23} Et aga viimastel aastatel on töötajate esindajatel rohkem õigust mitmesuguste äriühingu tegevust puudutavate otsuste tegemisel kaasa rääkida (tööandja on kohustatud töötajate esindajaid informeerima ja nendega konsulteerima), ei saa seda kohtu seisukohta siiski kitsalt tõlgendada. Töötajad saavad vallandamise kavandamisel osaleda tööandjaga peetavate konsultatsioonide kaudu, kusjuures ettepanek nende küsimuste arutamiseks võib tulla ka töötajatelt, kes võivad mõjutada tööandjat töölepinguid lõpetama. Kui aga tööandja töötajatele enam palka ei maksa, siis võivad töötajad kui võlausaldajad esitada pankrotiavalduse ning oma õigusi seeläbi kaitsta.

Oluline on seegi, et selles kohtuasjas tehti otsus 1985. aastal, kui kehtis veel kollektiivseid vallandamisi reguleeriva direktiivi 75/129/EMÜ esialgne variant, mille artikli 1 lõike 2 kohaselt olid direktiivi rakendusala välistatud niisugused vallandamised, mis tulenesid ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtuotsuse alusel. Ka kohtulahendis on sellele sättele viidatud: kohus leiab, et direktiivi artikli 1 lõikega 2 on vastuolus ametiühingute seisukoht, et iga tööandja, kes lõpetab pankroti tõttu tegevuse ning ei teavita kavandatavast kollektiivsest vallandamisest pädevat ametiasutust, kannab vastutust riigi seadustes ettenähtud korras, sest ta ei näinud kollektiivset vallandamist õigeaegselt ette. Et aga 1992. aasta muudatustega jäeti direktiivist see erand välja, siis õigusakti praeguse mõttega see kohtulahend enam kooskõlas pole.^{*24}

Seega laieneb direktiiv 98/59/EÜ põhimõtteliselt ka sellistele vallandamistele, mis tulenevad ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtuotsuse alusel^{*25} (likvideerimine, pankrot). Samas tuleks niisugusel juhul silmas pidada, et kollektiivse vallandamisega kaasnevate protseduurireeglite kohaldamine ei muudaks maksejõuetu tööandja finantsolukorda veelgi raskemaks. Direktiivi järgi võib kohtuotsuse jõustumisest tingitud kollektiivse vallandamise läbi viia lihtsustatud korras.^{*26}

TLS § 86 sätestab tööandja algatusel töölepingu lõpetamise alused. Töötajast mittetulenevatel põhjustel saab tööandja töölepingu lõpetada, kui tegemist on juriidilise isiku likvideerimise (§ 86 p 1), tööandja pankroti (§ 86 p 2) ning töötajate koondamisega (§ 86 p 3), kõik ülejäänud alused on seotud töötaja isiku või käitumisega. TLS § 89¹ kohaselt loetakse töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks

²⁰ M. Muda. Collective Redundancies. – *Juridica International*, 1998 (3), lk 119.

²¹ Kohtuasi 284/83, 12.02.1985. – EKL, 1985, 553.

²² Eesti kontekstis tuleb siiski silmas pidada, et töötajapoolne töölepingu ülesütlemine peab toimuma kirjalikus vormis.

²³ B. Bercusson (viide 16), lk 224.

²⁴ N. Burrows, J. Mair. *European Social Law. European Law Series*. Chichester, New York, Brisbane, Toronto, Singapore: John Wiley & Sons, 1996, lk 215.

²⁵ R. Blanpain (viide 12), lk 503.

²⁶ Vt direktiivi artikli 3 lõige 1 ja artikli 4 lõige 4.

töölepingute lõpetamist tööandja algatusel, millega töölepingu lõpetamise põhjuseks on **juriidilise isiku lõpetamine, füüsilisest isikust tööandja töö lõppemine või töötajate koondamine**.

TLS-s sätestatud töölepingute kollektiivse lõpetamise reeglite kohaldamisel tekitab segadust asjaolu, et töölepingute kollektiivse lõpetamise mõistes toodud töölepingute lõpetamise alused ei kattu §-s 86 sätestatuga. Probleeme ei tohiks tekkida töölepingute lõpetamisel füüsilisest isikust tööandja töö lõppemise tõttu, sest see alus on kohaldatav analoogiliselt juriidilise isiku likvideerimisega. Arusaadav pole aga see, mida on mõeldud juriidilise isiku lõpetamise tõttu töölepingute lõpetamise puhul. Juriidilise isiku lõpetamise alused sätestab TsÜS § 39, mille kohaselt lõpetatakse juriidiline isik üldkoosoleku või muu pädeva organi otsusega; seaduses, põhikirjas või ühingulepingus seatud eesmärgi saavutamisel; kohtuotsusega sundlõpetamise kohta jne. Muuhulgas võib juriidilise isiku lõpetada ka võlausaldajate üldkoosoleku otsusega pankrotimenetluses ning kohtumäärusega, millega pankrotimenetlus on lõpetatud vara puudumise tõttu (TsÜS p-d 5 ja 6). Juriidilise isiku lõpetamisel toimub selle likvideerimine. Pankrotimenetluses toimub juriidilise isiku likvideerimine selleks sätestatud korras (TsÜS § 41 lg 1).

Seega peaks töölepingute kollektiivse lõpetamise kord olema kohaldatav ka juhul, kui töölepingud lõpetatakse tööandja pankroti tõttu (TLS § 86 p 2) ja kui juriidiline isik pankrotimenetluses likvideeritakse. Pankrotiseaduse (edaspidi PankrS)²⁷ kohaselt ei pruugi aga pankrotimenetlus lõppeda alati juriidilise isiku likvideerimisega. Kui vähegi võimalik, püüavad võlausaldajad saavutada oma nõuete rahuldamise võlgniku tegevuse jätkamise kaudu ning asuvad juriidilist isikut tervendama (vt PankrS § 57).²⁸ Kuid ka juriidilise isiku tegevuse jätkamise korral võib pankrotihaldur tervendamise huvides töötajaid vallandada, s.t lõpetada nende töölepingud TLS § 86 punkti 2 alusel pankroti tõttu. Jääb arusaamatuks, miks niisugusel juhul töölepingute kollektiivse lõpetamise reegleid ei kohaldata. TLS § 89¹ näeb ette seega töötajate ebavõrdse kohtemise töölepingute lõpetamisel tööandja pankroti tõttu, sest töölepingute kollektiivse lõpetamisega pole TLS järgi tegemist juhul, kui töötajate töölepingud lõpetatakse tervendamisel oleva juriidilise isiku pankrotimenetluse käigus. See ei ole õigustatud ning selguse mõttes tuleks töölepingute kollektiivse lõpetamise mõistes sätestada töölepingu lõpetamise alused vastavalt TLS §-le 86. Töölepingute lõpetamist tööandja pankroti tõttu ei tohi aga mingil juhul töölepingute kollektiivse lõpetamise mõistest välja jätta, sest Euroopa Liidu direktiivi 89/59/EMÜ kohaselt peab kollektiivne vallandamine hõlmama kõik töölepingute lõpetamise juhud, mis ei ole seotud töötaja isikuga.

2.4. Töölepingu lõpetamise kord

Töölepingute kollektiivse lõpetamise korral ei tohi unustada, et tegemist on individuaalsete töötaja ja tööandja vahel sõlmitud töölepingute lõpetamisega, mis peab toimuma kindlate protseduurireeglite kohaselt. Töölepingu lõpetamise kord juriidilise isiku likvideerimisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel ja töötajate koondamisel on seadusega täpselt reguleeritud.

TLS § 97 lõike 1 kohaselt on tööandjal õigus lõpetada töötajatega tööleping § 86 punktis 1 ettenähtud alusel (s.o likvideerimise tõttu), kui ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni tegevus lõpetatakse täielikult ning selle baasil ei moodustata uut ettevõtet, asutust või muud organisatsiooni. See säte on analoogia alusel kohaldatav ka füüsilisest isikust ettevõtja töö lõppemise korral. Tööandja pankroti väljakuulutamisel on pankrotihalduril õigus lõpetada tööleping töötajatega § 86 punktis 2 ettenähtud alusel (s.o pankroti tõttu) pärast pankrotiotsuse tegemist (TLS § 97 lg 2). Töölepingu lõpetamise kord töötajate koondamisel on sätestatud TLS § 98 lõikes 1, mille kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping § 86 punktis 3 ettenähtud alusel (s.o koondamise tõttu) töömahu vähenemisel, tootmise või töö ümberkorraldamisel, varem töötanud töötaja tööle ennistamisel ja muudel juhtudel, mis tingivad töö lõppemise. Töölepingu lõpetamisel juriidilise isiku likvideerimise ja töötajate koondamise tõttu peab tööandja töölepingu lõpetamisest küllaltki pikalt ette teatama²⁹ ja maksma töölepingu lõpetamisel hüvitist.³⁰

Vastavalt töötuskindlustuse seadusele³¹ (edaspidi TKS) maksab töölepingute kollektiivse lõpetamise korral töötajatele töölepingu lõpetamise hüvitise osaliselt välja Tootukassa. Töölepingute kollektiivse lõpetamise puhul on töötajal õigus saada Tootukassalt hüvitist, kui töötaja pidev tööstaaž selle tööandja juures on kestnud:

²⁷ RT 1992, 31, 403; I 2002, 44, 284.

²⁸ Analoogiline regulatsioon on sätestatud ka 1. jaanuaril 2004 jõustumas PankrS-s (§ 129). – RT I 2003, 17, 95.

²⁹ TLS § 78 lõike 1 punktide 1 ja 3 kohaselt on tööandja kohustatud töötajale töölepingu lõpetamisest ette teatama ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimisel vähemalt 2 kuud ning koondamisel sõltuvalt töötaja tööstaažist vähemalt 2–4 kuud.

³⁰ TLS § 90 lõike 1 punkti 1 kohaselt on tööandja kohustatud maksma töötajatele töölepingu lõpetamisel ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni likvideerimise ja töötajate koondamise tõttu sõltuvalt töötaja hüvitust tööstaažist vähemalt 2–4 kuu keskmise palga ulatuses.

- kuni 5 aastat – töötaja 1 keskmise kuupalga ulatuses;
- 5–10 aastat – töötaja 1,5 keskmise kuupalga ulatuses;
- üle 10 aasta – töötaja 2 keskmise kuupalga ulatuses.

Tööandja poolt TLS § 90 alusel makstavat töölepingu lõpetamise hüvitist vähendatakse Töötukassast väljamakstud hüvitise võrra (TKS § 16). Hüvitise taotlemiseks esitab tööandja Töötukassale vormikohase avalduse. Töötukassa vaatab tööandja avalduse läbi, kontrollib taotletava summa põhjendatust ja teeb otsuse hüvitise määramise või määramata jätmise kohta hiljemalt kümnendal päeval avalduse vastuvõtmisest. Hüvitist makstakse töötaja pangakontole või posti teel hiljemalt töösuhte lõpetamise päeval (TKS §-d 17 ja 18).

Töötajal on õigus saada kogu töölepingu lõpetamise hüvitis täies ulatuses Töökassast juhul, kui tema tööleping lõpetatakse tööandja pankroti väljakuulutamise või tööandja pankrotimenetluse raugemise tõttu (TLS § 90 lg 2).^{*32} Kuigi TLS ei sätesta täpselt, kui suur peab olema tööandja pankroti korral töötajale makstav hüvitis, tuleb seaduse mõtte kohaselt lähtuda hüvitise määradest, mis on ette nähtud töölepingu lõpetamisel tööandja likvideerimise tõttu, s.t lähtuda tuleb töötaja töösuhte kestusest.^{*33} Samas on öeldud, et Töötukassa maksab neil juhtudel hüvitist TKS-s sätestatud ulatuses, seega kuni kolm töötaja keskmist brutokuupalka, kuid mitte rohkem kui kolm Eesti keskmist brutokuupalka (TKS § 20 lg 3).

Tekib küsimus, kuidas tuleb Töötukassast töölepingu lõpetamise hüvitist maksta juhul, kui töölepingute lõpetamisel tööandja pankroti tõttu on tegemist samal ajal ka töölepingute kollektiivse lõpetamisega ning töötajal on õigus saada Töötukassast töölepingu lõpetamise hüvitist kahel eri alusel. Kas niisugusel juhul peavad töötajad TKS § 16 alusel osa hüvitisest kindlasti kätte saama ja ülejäänud osa saavad nad vaid juhul, kui töötajale makstav üldsumma ei ületa seaduses ettenähtud piirmäära? Samas võib TKS §-s 16 sätestatud töötaja 1–2 kuu hüvitis olla suurem kui kolm Eesti keskmist brutokuupalka. Kui suures ulatuses peaks Töötukassa niisugusel juhul töötajale hüvitist maksma? Segaduse vältimiseks tuleks TKS-s sätestada, et töölepingute lõpetamisel tööandja pankroti tõttu ei ole töötajatel õigus saada Töötukassast töölepingu lõpetamise hüvitist töölepingute kollektiivse lõpetamise reeglite alusel.

Teistes riikides rahuldab spetsiaalne tagatisasutus töötajate nõuded üksnes tööandja maksejõuetuse korral.^{*34} Kollektiivse vallandamise puhul sealt väljamakseid ei tehta. Tööandja riski jaotamine töölepingute kollektiivse lõpetamise korral töötajale makstava hüvitise osas on küsitav, sest erinevalt maksejõuetusest on tööandja juriidilise isiku likvideerimise ja koondamise korral võimeline ise töötajate nõudeid rahuldama. TKS-i regulatsioon võib viia selleni, et tööandjad hakkavad kergekäeliselt töölepinguid kollektiivselt lõpetama, et sellisel viisil vältida kohustust maksta kogu koondamishüvitis ise välja.

3. Töötajate esindajate informeerimine ja nendega konsulteerimine

3.1. Töötajate esindajate mõiste

Töölepingute kollektiivse lõpetamise korral on tööandja kohustatud informeerima sellest töötajate esindajaid ning nendega konsultatsioone pidama. Selle eeskirja kohaldamisel on oluline teada, keda on silmas peetud töötajate esindajate all, s.t kelle informeerimise ja kellega konsulteerimise kohustus tööandjal lasub.

Direktiivi 98/59/EÜ artikli 1 lõike 1 punkti b kohaselt määratakse töötajate esindajaid vastavalt liikmesriikide seadustele või tavale. Õiguskirjandus on direktiivi 98/59/EÜ rakendamise ühe olulise takistusena näinud asjaolu, et kõikide tööandjate juures pole töötajate esindusi loodud.^{*35}

Euroopa Kohus on selgitanud töötajate esindajate mõistet kohtuasjas *Komisjon vs. Ühendkuningriik*^{*36}, mille asjaolude järgi ei rakendatud töötajate informeerimise ja nendega konsulteerimise kohustust

³¹ RT I 2001, 59, 359; 2002, 111, 663.

³² Töötukassast väljamaksete tegemise korda tööandja maksejõuetuse puhul regeleerivad TKS §-d 19–22.

³³ I.-M. Orgo. Töölepingu seaduse kommentaarid. – Tööõigus. Näidised ja kommentaarid. Kommentaaride ja näidiste autorid M. Muda, I.-M. Orgo, T. Rohtla, H. Siigur, H. Toomla, M. Tropp. Tallinn: Käsiraamatute kirjastus, 2003, lk 176.

³⁴ Vt M. Muda (viide 9), lk 153–169.

³⁵ M. Weiss. Workers Participation in the European Union. – P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra, S. Simitis. European Community Labour Law: Principles and Perspectives. Oxford: Clarendon Press, 1996, lk 218–219.

³⁶ Kohtuasi C-383/92, 8.06.1994. – EKL, 1994, I-2479.

Suurbritannia äriühingutes, kus ametiühinguid ei olnud või tööandja neid ei tunnustanud. Suurbritannia valitsus oli seisukohal, et direktiiv ei laiene tööandjatele, kes ametiühingut ei tunnusta, sest ametiühingute tunnustamine äriühingutes on traditsiooniliselt vabatahtlik.

Euroopa Kohtu arvates ei saa direktiivi kohaldamisel piirduda vaid nende äriühingutega, kus töötajate esinduse loomine on riigisiseste õigusaktide kohaselt kohustuslik. Kohus leiab, et kuna tööandjatel on kollektiivse vallandamise korral seadusjärgne kohustus töötajaid informeerida ja nendega konsulteerida, siis tähendab see seda, et isegi ettevõtted, kus ametiühinguid ei ole või kus tööandja ametiühingut ei tunnusta, peavad igal juhul konsulteerimise mehhanismi looma, kuigi direktiiv töötajate esindajate määramist otseselt ei nõua.

TLS § 89² kohaselt peab tööandja enne töölepingute kollektiivset lõpetamist konsulteerima **töötajate esindajatega**, samuti peab ta andma töötajate esindajatele või nende puudumisel **asjaomastele töötajatele** õigeaegselt kogu vajaliku teabe kavandatava töölepingute kollektiivse lõpetamise kohta. Tekib küsimus, keda lugeda töötajate esindajateks, sest ükski õigusakt seda mõistet ei defineeri.

Kindlasti on töötajate esindajaks töötajate usaldusisiku seaduse^{*37} (edaspidi TUIS) kohaselt valitud usaldusisik ning ametiühingute seaduses^{*38} sätestatud ametiühingu valitud esindaja. Kui usaldusisik (ametiühingu esimees) on valitud, siis peaks töötajate informeerimine ja konsultatsioonide korraldamine toimuma kindlasti usaldusisiku (ametiühingu esimehe) vahendusel.^{*39} Väga paljude tööandjate juures ei ole aga ametiühingut loodud ega töötajate esindajat (usaldusisikut) valitud.^{*40} Niisugusel juhul peaks tööandja teavitama eelseisvast töölepingute kollektiivsest lõpetamisest kõiki töötajaid ja tegema neile ülesandeks konsultatsioonide läbiviimiseks vajaliku töötajate esinduse loomise. Väiksemates äriühingutes on võimalik läbirääkimisi pidada ka töötajate üldkoosolekuga. Iseküsimus on see, millised on töötajate teadmised ja oskused, et saaks konsultatsioonide käigus oma huve edukalt kaitsta.

3.2. Informeerimiskohustus

Tööandja informeerimiskohustus on sätestatud Euroopa Liidu direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõikes 3, mille kohaselt selleks, et töötajate esindajad saaksid teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsultatsioonide käigus aegsasti:

- (a) andma töötajatele kogu asjasse puutuva informatsiooni ning
- (b) igal juhul esitama neile kirjalikult järgmised andmed:
 - (i) kavandatava vallandamise põhjused;
 - (ii) vallandatavate töötajate arv ja kategooriad;
 - (iii) töötajate tavaline arv ja kategooriad;
 - (iv) periood, mille jooksul kavandatud vallandamine toimub;
 - (v) vallandatavate töötajate valiku kriteeriumid, niivõrd kui see on riigi seaduste ja/või praktika kohaselt tööandja pädevuses;
 - (vi) vallandamishüvitiste arvutamise meetod, kui see ei tulene riigi seadustest ja/või praktikast.

Tööandja edastab pädevatele ametiasutusele^{*41} koopia andmetest, mis on sätestatud direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 3 alapunktides i–v.

Enamikus Euroopa Liidu liikmesriikides kattub töötajate esindajate teavitamise sisu täpselt direktiivis 98/59/EÜ sätestatuga.^{*42}

TLS § 89² lõike 2 kohaselt peab tööandja andma töötajate esindajatele või nende puudumisel asjaomastele töötajatele õigeaegselt kogu vajaliku teabe kavandatava töölepingute kollektiivse lõpetamise kohta. Tööandja on kohustatud kirjalikult teatama järgmised asjaolud:

- 1) töölepingute kollektiivse lõpetamise põhjused;
- 2) töötajad, kellega kavatakse töölepingud lõpetada (nimed, arv ja valiku kriteeriumid);
- 3) töötajate arv ettevõttes;
- 4) ajavahemik, mille jooksul kavatakse töölepingud lõpetada;
- 5) töötajatele hüvitise arvutamise ja maksmise alused.^{*43}

³⁷ RT 1993, 40, 595; 2002, 111, 663.

³⁸ RT I 2000, 57, 372; 2002, 63, 387.

³⁹ Selline kohustus lasub tööandjal ka AÜS § 22 järgi.

⁴⁰ Eestis kuulub ametiühingutesse 14% töötajatest. Vt J. Antila, P. Ylöstalo. Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002. Labour Policy Studies, nr 247. Ministry of Labour, Finland, 2003, lk 68.

⁴¹ Pädeva ametiasutuse informeerimise kohustus ja pädevust analüüsitakse allpool.

⁴² Vt täpsemalt M. Muda (viide 9), lk 39–41.

⁴³ Analoogiliselt direktiiviga 98/59/EÜ kohustab TLS töötajate esindajaid teavitama töölepingu lõpetamise hüvitiste arvutamise meetodist, sest töö- või kollektiivlepinguga võib töötajale ette näha soodsama hüvitise arvutamise viisi, kui on sätestatud TLS-s.

TLS § 89² ei sätesta töötajate esindajate teavitamise täpset aega, seaduse kohaselt peab tööandja esitama töötajatele seaduses sätestatud teabe õigeaegselt. Selle sätte kohaldamisel tuleb silmas pidada, et enne töölepingute kollektiivset lõpetamist peab tööandja töötajate esindajatega konsulteerima ning pärast konsulteerimist saama töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks kooskõlastuse tööinspektsioonilt (erand on sätestatud juriidilisest isikust tööandja tegevuse lõpetamisel kohtuotsuse alusel, sellisel juhul peab tööandja kavandatavast töölepingute kollektiivsest lõpetamisest teavitama tööinspektsiooni vaid tööinspektsiooni nõudmisel). Tööandja võib töölepingute kollektiivse lõpetamise raames töölepingute lõpetamist alustada kõige varem 30 päeva pärast tööinspektsioonilt kooskõlastuse saamist (TLS § 89³ lg 5), kusjuures tööinspektor võib otsuse teha kahe nädala jooksul, arvates tema poole pöördumise päevast (TLS § 23). Samuti on töötajatel õigus vähemalt 15 päeva jooksul tööandjaga kohtuda ja oma arvamusi esitada (TLS § 89² lg 3). Seega peaks tööandja kavandatava töölepingute lõpetamise korral töötajate esindajad teavitama võimalikult varakult, sest TLS-i kohaselt ei tohi ta alustada töölepingute kollektiivse lõpetamise raames töölepingute lõpetamist varem kui umbes kaks kuud pärast töötajate esindajate teavitamist. Tööandja peab samuti arvestama töölepingute individuaalsest lõpetamisest ette teatamise tähtaegu.

3.3. Konsulteerimiskohustus

Euroopa Liidu direktiivi 98/59/EÜ artikli 2 lõike 1 kohaselt tööandja, kes kavandab kollektiivset vallandamist, alustab aegsasti töötajate esindajatega konsultatsioone, et saavutada kokkulepe. Niisugused konsultatsioonid hõlmavad vähemalt võimalusi vallandamiste ärahoidmiseks või vallandatavate töötajate arvu vähendamiseks ja tagajärgede leevendamiseks sotsiaalsete meetmete abil, mille eesmärk on muuhulgas aidata kaasa vallandatud töötajate ümberpaigutamisele või -õppele (art 2 lg 2). Kuna konsultatsioonid hõlmavad ka vallandamise ärahoidmise vahendeid, siis direktiiv ei eelda, et kollektiivne vallandamine peaks igal juhul aset leidma.

Väga oluline on direktiivis 98/59/EÜ kehtestatud põhimõte, mille kohaselt on töötajatega peetavate konsultatsioonide eesmärk kokkuleppe sõlmimine. Tegemist on väga range konsultatsioonide vormiga, mis on lähedane kollektiivläbirääkimistele.^{*44} Nimetatud sättega antakse töötajate esindajatele suhteliselt laialdased õigused tööandja personalipoliitikat puudutavate otsuste tegemisel. Sellele viitab ka direktiivis kehtestatud loetelu andmetest, mida tööandja on kohustatud töötajate esindajatele kirjakult esitama: töötajad saavad muuhulgas osaleda vallandatavate töötajate valiku kriteeriumide ja vallandamishüvitiste arvutamise meetodite kindlaksmääramisel (v.a juhul, kui tööandja rakendab neis küsimustes õigusaktides sätestatud). Õiguskirjanduses leitakse, et direktiivi regulatsioon mõjutab tööandjaid arvestama töötajate esindajate seisukohti ka üksiktöötajaga töölepingu lõpetamise protseduurireeglite puhul.^{*45}

Seega on tööandja kohustatud töötajate esindajate seisukohti kollektiivse vallandamise küsimustes tõsiselt arvestama. Konsultatsioonide tulemusena kokkuleppe sõlmimine on ilmselt küllaltki keeruline, eeldades paindlikku suhtumist nii tööandja kui ka töötajate poolt. Tekib küsimus, mis saab siis, kui pooled kokkulepet ei saavuta (mis võib olla vähearenenud kollektiivsete töösuhetega riikides küllaltki tõenäoline). Kas töötajad võiksid niisugusel puhul kollektiivse vallandamise vaidlustada? Samas võib konsultatsioonide käigus kokkuleppele jõudmine olla, vaatamata kõikidele tööandjapoolsetele pingutustele, võimatu. Seega ei saa kollektiivse vallandamise seaduslikkus sõltuda töötajate ja tööandja vahelise kokkuleppe sõlmimisest. Sellele viitab ka pädeva ametiasutuse teavitamise regulatsioon direktiivi artikli 3 lõikes 1, mille kohaselt peab tööandja esitama pädevale ametiasutusele teabe töötajate esindajatega peetud konsultatsioonide kohta (mitte otseselt kokkuleppe kohta).^{*46}

TLS § 89² kohaselt peab tööandja enne töölepingute kollektiivset lõpetamist konsulteerima töötajate esindajatega sihiga jõuda kokkuleppele küsimustes, kuidas töölepingute lõpetamist vältida või lõpetamiste arvu vähendada ja lõpetamiste tagajärgi leevendada ning kuidas toetada vabanevate töötajate tööotsinguid ja ümber- või täiendusõpet.^{*47} Seega ka vastavalt TLS-le on töölepingute kollektiivse

⁴⁴ R. Blanpain (viide 12), lk 505.

⁴⁵ B. Bercusson (viide 16), lk 229.

⁴⁶ Euroopa Liidu liikmesriikides määratakse konsultatsioonide toimumise aeg ja protseduur kindlaks kollektiivlepingute jm pooltevaheliste kokkulepetega. Tööandja kohustus enne kollektiivse vallandamise läbiviimist töötajate esindajatega konsulteerida tagab töötajatele küllaltki efektiivse kaitse. Sageli sõlmitakse pärast konsultatsioone kokkuleppe, mille järgi on tööandja kohustatud korraldama töötajate ümberõpet, aitama neid uue töökoha otsimisel või abistama ettevõtlusega alustamisel. Seega tööandja õigus vallandada on väga tihti seotud töötaja õigusega saada uus töökoht. Vt Transformation of Labour and Future of Labour Law in Europe: Final Report. European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1999, lk 21.

⁴⁷ Tööandja konsulteerimiskohustus on sätestatud samuti AÜS § 22 lõike 2 punktis 1, mille järgi enne töötajatega majanduslikel põhjustel töölepingu lõpetamisel otsuse tegemist konsulteerib tööandja ametiühingute valitud esindajatega, sealhulgas kollektiivsete koondamiste puhul koondamise põhjuse, koondatavate töötajate väljaselgitamise, koondamisega seotud küsimuste lahendamise ja tagajärgede leevendamise üle vastavalt tööseadustes sätestatule.

lõpetamise korral töötajate ja tööandja vaheliste konsultatsioonid eesmärk kokkuleppe sõlmimine. Seda ei saa aga seada töölepingute kollektiivse lõpetamise eelduseks, sest TLS ei nõua, et kokkulepe igal juhul sõlmitakse. TLS § 89³ lõike 1 punkt 5 kohustab tööandjat informeerima tööinspektsiooni töötajate esindajatega toimunud konsultatsiooni tulemustest. Vastavalt TLS § 89² lõikele 3 peab töötajatel olema võimalik tööandjaga töölepingute kollektiivse lõpetamise küsimustes konsulteerida vähemalt 15 päeva.

Kui tööandja töötajate esindajaid TLS §-s 89² ettenähtud korras ei informeeri ja nendega ei konsulteerigi, ei tohiks tööinspektsioon § 89³ lõike 4 kohaselt töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks kooskõlastust anda.^{*48} Töölepingute kollektiivne lõpetamine ilma tööinspektsiooni kooskõlastuseta tuleb aga lugeda ebaseaduslikuks.^{*49} Lisaks sätestab ametiühingute seaduse § 26³, et tööandja poolt informeerimise või konsulteerimise kohustuse nõude rikkumise eest karistatakse teda rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

4. Pädeva ametiasutuse informeerimine ja selle asutuse pädevus

Euroopa Liidu direktiivi 98/59/EÜ artikli 3 lõike 1 kohaselt teatavad tööandjad igast kavandatavast kollektiivsest vallandamisest kirjalikult pädevale ametiasutusele. See teade sisaldab kogu asjasse puutuvat informatsiooni kavandatava kollektiivse vallandamise ning töötajate esindajatega peetud konsultatsioonide kohta, sealhulgas kindlasti järgmist infot:

- vallandamise põhjused;
- vallandatavate töötajate arv;
- töötajate tavaline arv tööandja juures ning
- periood, mille jooksul vallandamine toimub.

Tööandja edastab pädevale ametiasutusele antud kirjalikust teatisest koopia töötajate esindajatele, kes võivad pädevale ametiasutusele saata selle kohta omapoolseid selgitusi (direktiivi art 3 lg 2). Direktiivi artikli 4 lõike 1 järgi jõustub kavandatav kollektiivne vallandamine kõige varem 30 päeva pärast pädeva ametiasutuse teavitamist. Liikmesriik võib volitada pädevat ametiasutust seda perioodi lühendada.

Liikmesriigid võivad sätestada, et kui kollektiivse vallandamise põhjuseks on ettevõtte tegevuse lõpetamine kohtuotsuse alusel, siis peab tööandja pädevat ametiasutust kirjalikult teavitama ainult viimase nõudmisel (art 3 lg 1). Niisuguse erandi tegemine on põhjendatud eriti juhtudel, kui tööandja pankroti väljakuulutamise tõttu on vaja töötajaid koheselt vallandada.

Lähtuvalt eeltoodud sättest on Euroopa Kohus teinud otsuse kohtuasjas *Dansk Metalarbejderforbund, acting on behalf of John Lauge and Others v. Lønmodtagernes Garantifond*.^{*50} Selles kohtuasjas esitas tööandja 2. novembril 1994 kohtule likvideerimisavalduse ja teatas kõikidele töötajatele, et nad on vallandatud. Sama päeva õhtul lõpetas äriühing tegevuse. 8. novembril 1994 tegi kohus otsuse äriühingu likvideerimise kohta tagasiulatavalt alates 2. novembrist 1994 (Taani õiguse kohaselt loetakse sellel kuupäeval saabunuks mitmed maksejõuetuse tagajärjed). Tööandja ei teavitanud kollektiivsest vallandamisest pädevat ametiasutust, sest vallandamise põhjustas kohtule esitatud likvideerimisavaldus. Tööandja kohustused ülevõtnud tagatisfondi arvates oli äriühing maksejõuetuse tõttu likvideerimisel juba kohtule avalduse esitamise päeval, sest kohus tegi likvideerimisotsuse tagasiulatavalt. Töötajad leidsid, et tööandja oleks siiski pidanud pädevat ametiasutust teavitama, sest vallandamine toimus enne likvideerimisotsuse tegemist, ning nõudsid vastavalt siseriiklikule seadusele hüvitisena 30 päeva töötasu.

Euroopa Kohus leidis, et pädeva ametiasutuse informeerimise kohustusest tehtud erandit ettevõtte tegevuse lõpetamisel kohtuotsuse alusel tuleb direktiivi eesmärgist lähtuvalt tõlgendada kitsalt. Direktiiv sätestab selgelt, et niisugusel juhul ei või ettevõtte tegevuse lõpetamine ega kollektiivne vallandamine toimuda enne kohtuotsuse tegemist. Seega antud kohtuasjas direktiivis sätestatud erandit kohaldada ei saa, vaatamata sellele, et otsus äriühingu likvideerimise kohta oli tehtud tagasiulatavalt.

Seega peab tööandja enne iga kollektiivset vallandamist põhjustava otsuse tegemist analüüsima selle tagajärgi ning kohaldama seaduses ettenähtud protseduurireegleid. Käsitletud kaasuses ei oleks töö-

⁴⁸ TLS § 893 lõike 4 sätestab, et tööinspektsioon kooskõlastab töölepingute kollektiivse lõpetamise, kui tööandja on järginud TLS-s selle kohta sätestatud nõudeid.

⁴⁹ Vt I.-M. Orgo (viide 33), lk 174.

⁵⁰ Kohtuasi C-250/97, 17.12.1998. – EKL 1998, I-8737.

andja tohtinud likvideerimisavalduse esitamise päeval töötajatele töölepingute lõpetamisest teatada, vaid oleks pidanud ära ootama kohtuotsuse äriühingu tegevuse lõpetamise kohta. Niisugusel juhul oleks olnud tema tegevus direktiiviga kooskõlas.

Direktiiv 98/59/EÜ annab pädevale ametiasutusele õiguse kollektiivne vallandamine peatada. Nagu eespool öeldud, ei või direktiivi artikli 4 lõike 1 kohaselt kollektiivset vallandamist läbi viia enne 30 päeva möödumist pädeva ametiasutuse teavitamisest, rikkumata seejuures töölepingu lõpetamisest etteteatamise korda. Liikmesriigid võivad anda pädevale ametiasutusele õiguse nimetatud perioodi lühendada. Selle ajavahemiku jooksul püüab pädev ametiasutus leida laheduse kavandatava kollektiivse vallandamisega tekkivatele probleemidele (direktiivi art 4 lg 2).

Kui direktiivi artikli 4 lõikes 1 ettenähtud periood on lühem kui 60 päeva, võivad liikmesriigid volitada pädevat ametiasutust seda perioodi pikendada kuni 60 päevani teatise kättesaamisest arvates, kui kavandatava kollektiivse vallandamisega tekkivaid probleeme ei suudeta tõenäoliselt esialgse perioodi jooksul lahendada.^{*51} Tööandjale peab pikendamisest ja selle põhjustest teatama enne lõikes 1 ettenähtud 30 päeva möödumist (direktiivi art 4 lg 3). Eeltoodud sätteid ei pea liikmesriigid kohaldama, kui kollektiivne vallandamine tuleneb ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtuotsuse alusel (direktiivi art 4 lg 4).

Direktiiv ei täpsusta, millised on need probleemid, mis võivad kollektiivse vallandamisega seoses tekkida. Pädeva ametiasutuse õigus kollektiivse vallandamise toimumise aega edasi lükata on vajalik vabanevate töötajate töölepaigutamiseks, nende ümber- ja täiendõppe korraldamiseks jms.^{*52}

Direktiiv pädeva ametiasutuse mõistet ei selgita, sest eri riikides võivad tööhõiveküsimumustega tegeleda erinevad organid. Riigiti on pädeva ametiasutuse funktsioonid antud eri asutustele (nt tööturuametile, tööametile, tööministrile, tööinspeksioonile jne).^{*53} Euroopa Liidu liikmesriikides on pädeva ametiasutuse informeerimise kohustus ja pädevus reguleeritud küllaltki sarnaselt. Üksikuid lahknevusi on ametiasutusele esitatava teabe sisus, kuid üldiselt on Euroopa Liidu liikmesriigid lähtunud direktiivis 98/59/EÜ kehtestatud.^{*54}

Eesti TLS § 98³ lõike 1 kohaselt peab tööandja töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks taotlema tööandja asu- või elukohajärgse tööinspeksiooni kooskõlastust. Selleks peab ta esitama taotluse, kus märgitakse järgmised andmed:

- 1) töölepingute kollektiivse lõpetamise põhjused;
- 2) töötajad, kellega kavatakse töölepingud lõpetada (nimed ja arv);
- 3) töötajate arv ettevõttes;
- 4) ajavahemik, mille jooksul kavatakse töölepingud lõpetada;
- 5) töötajate esindajate toimunud konsultatsiooni tulemused.

Taotluse koopia edastatakse töötajate esindajatele, kellel on õigus esitada tööinspeksioonile asjassepuutuvaid märkusi (TLS § 98³ lg 2). Kui juriidilisest isikust tööandja tegevus lõpetatakse kohtuotsuse alusel, peab tööandja kavandatavast kollektiivsest töölepingute lõpetamisest teavitama tööinspeksiooni viimase nõudmisel (TLS § 98³ lg 2).

Vastavalt TLS § 98³ lõikele 4 kooskõlastab tööinspeksioon töölepingute kollektiivse lõpetamise, kui tööandja on järginud TLS-s sätestatud nõudeid. Eelkõige peab tööinspeksioon kontrollima, kas tööandja on töötajate esindajaid nõuetekohaselt informeerinud ja nendega konsulteerinud. Pärast tööinspeksioonilt kooskõlastuse saamist võib tööandja hakata töötajate töölepinguid lõpetama, kui kooskõlastuse saamisest on möödunud 30 päeva (TLS § 98³ lg 5).

Kui töölepingute lõpetamisega seonduvaid probleeme ei suudeta õigeaegselt lahendada, võib **töötajate esindaja** eelnimetatud 30-päevast perioodi kuni 30 päeva võrra pikendada (TLS § 98³ lg 6). Analoogiline õigus koondamise algus edasi lükata oli töötajate esindajal ka varem kehtinud TLS § 98 kohaselt ning sarnase õiguse annab töötajate esindajale ka TUIS § 6 lõike 1 punkt 3. Nimetatud sätte kohaselt on usaldusisikul teda volitanute nimel õigus „peatada töölepingu lõpetamine koondamise tõttu töölepingu seaduse § 89³ lõikes 6 toodud tingimustel“. Jääb arusaamatuks, miks on usaldusisikul selline õigus vaid töölepingu lõpetamisel koondamise tõttu. Kuna selles küsimuses pole TLS § 98³ lõige 6 ja TUIS § 6 lõike 1 punkt 3 omavahel kooskõlas, tuleks lähtuvalt töötajale soodsama sätte kohaldamise põhimõttest niisuguses olukorras aluseks võtta TLS regulatsioon.

Probleemaatiline on samuti see, et direktiivi 98/59/EÜ kohaselt on töölepingute lõpetamise alguse edasilükkamise õigus pädevale ametiasutusel, TLS-i kohaselt aga töötajate esindajatel. TLS ei anna töötajatele direktiiviga võrreldes võrdväärset kaitset, sest väga paljudel juhtudel pole Eesti tööandjate juu-

⁵¹ Liikmesriik võib anda pädevale ametiasutusele ka suuremad volitused.

⁵² R. Blanpain (viide 12), lk 507.

⁵³ C. Barnard. EC Employment Law. Revised Edition. John Wiely & Sons: European Law Series, 1996, lk 391.

⁵⁴ Vt M. Muda (viide 9), lk 54–55 ja 58–59.

res töötajate esindajaid valitud ning seega pole võimalik töölepingute lõpetamise algust edasi lükata, ehkki suure hulga töötajate vallandamisega seoses võivad tekkida tõsised probleemid. Kohtuasjas *Komisjon vs. Itaalia*⁵⁵ leiab Euroopa Kohus, et pädeva ametiasutuse teavitamise kohustuse ja selle asutuse pädevuse reguleerimisel ei piisa kollektiivlepingutes sätestatust, sest kollektiivlepinguga ei saa anda pädevale ametiasutusele õigust vallandamine peatada. Järelikult tuleb see kohustus kehtestada kõrgemalseisvate õigusaktidega.

Kuigi TLS ei sätesta tööandja vastutust juhul, kui tööandja tööinspeksioonilt töölepingute kollektiivseks lõpetamiseks kooskõlastust ei taotle, tuleb niisugusel juhul lugeda töölepingute lõpetamist ebaseaduslikuks.⁵⁶

Autorist:

Dr. iur. Merle Muda on Tartu Ülikooli eraõiguse instituudi dotsent. Käesolev artikkel on valminud Eesti Teadusfondi grandilepingu nr 5378 alusel finantseeritud uurimistöö raames.

⁵⁵ Kohtuasi 91/81, 08.06.1982. – EKL 1982, 2133.

⁵⁶ Sarnane regulatsioon kehtib nt ka Saksamaal. Vt M. Muda (viide 9), lk 60–61.