

Kas solvamine võib olla töölepingu lõpetamise alus?

Neenu Pavel
tööinspektor-jurist

Tööinspektsiooni pöördui olukorras, kus tööandja soovis töötajaga töölepingu lõpetada, kuna töötaja solvas tööandjat isiklikult. Samuti oli valmis ta rakendama koondamist, kui töölepingu ülesütlemine ei peaks antud situatsioonis korrektseks osutama. Kuidas oleks kõige mõistlikum käituda, kuid töökohal tekib seesugune probleem?

Kõneldes konfliktist töökohal ning solvamisest oleneb küsimusele lähenemine eelkõige sellest, kas töötaja solvas tööandjat kui tööandjat, see tähendab töösuhete teist poolt, või solvamine toimus isiklikel eraelulistel teemadel ja ei puuduta töösuhet. Isikutevahelise konflikti klaarimist ei ole õige kanda töösuhete pinnale ja töölepingu lõpetamist kasutada tööandja poolt töötajale kättemaksuks.

Kui solvangud on seotud tööülesannete täitmise/mittetäitmisega, tuleks töötajat kindlasti eelnevalt hoiatada, et selline käitumine on lubamatu ja järgnev töökohustuste rikkumine võib kaasa tuua töösuhete erakorralise ülesütlemise näiteks töölepingu seaduse § 88 lg 1 p 3 alusel. Võib viidata ka töökorralduse reeglite või töö-

lepingu punktile, mis kohustab pooltel teineteise vastu viisakad olema.

Kui olete veendunud, et tegemist on sedavõrd raske rikkumisega, mis nõuab kohest töölepingu ülesütlemist ilma eelneva hoiatamise ja töötajale meelesparanduseks aja andmiseta, siis vaidlustamise korral tuleb seda suuta ka tõendada. Kaalutluskohustus nõuab rikkumise ja karistuse raskuse võrdlemist.

Töötaja koondamise korral sellises situatsioonis on oluline põhjendada nii ülesütlemisavalduses kui pärast vaidlusorganis, miks töö lõpeb või kuidas tööd ümber korraldatakse. Võimalusel tuleb töötajale pakkuda teist tööd enne töösuhete ülesütlemist. Töötaja saab koondamise vaidlustada 30 kalendripäeva jooksul.

Siiski tuleks töösuhete alati lõpetada tegelikest asjaoludest lähtuvalt ja tööandja peab olema veendunud, et suudab vaidlusorganis põhjendust ka tõendada. Vaidlustamise korral ei ole see argument, et tegime töötajale head ja valisime koondamise, aga tegelikult tahtsime temast hoopis teistsugustel põhjustel lahti saada, kuid siis ta „vaeseke“ ei oleks töötukassast raha saanud.

Isikutevahelise konflikti klaarimist ei ole õige kanda töösuhete pinnale ja töölepingu lõpetamist kasutada kättemaksuks.