

Riigikohus  
Lossi 17  
50093 Tartu

11. august 2025

**Kassaator:** Timo Asuja (isikukood 38406010013)  
(menetluses hageja) Vahtra 8, Lümända, Saaremaa

**Kassaatori esindaja:** Vandeadvokaat Marko Tammann  
Advokaadibüroo Marko Tammann  
Uus tn 1-6, 80011 Pärnu  
Tel 53 961 950  
E-post [marko@tammann.ee](mailto:marko@tammann.ee)

**Vastustaja:** Riigimetsa Majandamise Keskus (registrikood 70004459)  
(menetluses kostja) Sagadi küla, Haljala vald, Lääne-Viru maakond  
Tel 6 767 500  
E-post [rmk@rmk.ee](mailto:rmk@rmk.ee)

**Vastustaja esindaja:** Vandeadvokaat Aarne Akerberg  
Advokaadibüroo Lillo & Partnerid  
Pärnu mnt 10, Tallinn 10148  
E-post [aarne@advokaat.ee](mailto:aarne@advokaat.ee)

**KASSATSIOONKAEBUS**  
**Tallinna Ringkonnakohtu 11. juuli 2025. a otsusele**  
**nr 2-23-10383**

**I. VARASEM MENETLUS**

1. Timo Asuja (edaspidi *hageja*, kui kontekstist ei tulene teisiti) esitas 21. juuli 2023. a Pärnu Maakohtusse hagi, milles palus tuvastada Riigimetsa Majandamise Keskuse (edaspidi *kostja*, kui kontekstist ei tulene teisti) ja Timo Asuja vahel 15. oktoobril 2015. a sõlmitud töölepingu nr 582 ülesütlemise tühisus, lugeda Riigimetsa Majandamise Keskuse ja Timo Asuja vahel 15. oktoobril 2015. a sõlmitud tööleping nr 582 Riigimetsa Majandamise Keskuse poolt üles öelduks 29. augustist 2023 ning mõista Riigimetsa Majandamise Keskuselt Timo Asuja kasuks välja hüvitis 6158 eurot ja 4 senti.

2. Pärnu Maakohtu 1. juuli 2024. a otsusega nr 2-23-10383 jättis kohus Timo Asuja hagi Eesti Vabariigi (Riigimetsa Majandamise Keskuse kaudu) vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks koos töölepingu korraliseks ülesütlemiseks lugemisega ning hüvitise väljamõistmiseks rahuldamata.

3. Hageja esitas aamkohtu otsusele apellatsioonkaebuse, milles palus tühistada Pärnu Maakohtu 1. juuli 2024. a otsus nr 2-23-10383 ning teha tühistatud osas uus otsus, millega rahuldada hagi ning tuvastada Riigimetsa Majandamise Keskuse ja Timo Asuja vahel 15. oktoobril 2015. a sõlmitud töölepingu nr 582 ülesütlemise tühisus; lugeda Riigimetsa Majandamise Keskuse ja Timo Asuja vahel 15. oktoobril 2015. a sõlmitud tööleping nr 582 Riigimetsa Majandamise Keskuse poolt üles öelduks 29. augustist 2023 ja mõista Riigimetsa Majandamise Keskuselt Timo Asuja kasuks välja hüvitis 6158 eurot ja 4 senti.

4. Tallinna Ringkonnakohtu 11. juuli 2025. a otsusega nr 2-23-10383 (edaspidi *vaidlustatud otsus*, kui kontekstist ei tulene teisiti) jäeti Pärnu Maakohtu 1. juuli 2024. a otsus muutmata, Timo Asuja apellatsioonkaebus rahuldamata ning ringkonnakohtu menetluskulud Timo Asuja kanda.

## **II. KASSATSIOONKAEBUSE ALUS JA ULATUS**

5. Hageja leiab, et ringkonnakohus on otsuse tegemisel kohaldanud vääralt materiaalõiguse norme TsMS § 692 lg 1 p 1 mõttes.

6. Hageja vaidlustab Tallinna Ringkonnakohtu 11. juuli 2025. a otsuse nr 2-23-10383 täies ulatuses.

## **III. KASSATSIOONKAEBUSE ÕIGUSLIKUD PÕHJENDUSED**

(A)

**Töölepingu erakorralises ülesütlemisavalduses sisaldus  
vale õiguslik alus**

7. 29. juunil 2023. a edastas kostja (tööandja) hagejale (töötajale) e-kirjaga töölepingu erakorralise ülesütlemise teate, milles teatas, et tööandja ütleb Timo Asuja'ga sõlmitud töölepingu üles **TLS § 88 lg 1 p 3** alusel 14.07.2023.

8. TLS § 88 lg 1 p 3 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi. Selle sätte kohaldamise üheks materiaalseks eelduseks on tööandja poolt töötajale **varasemalt tehtud hoiatus**.

9. Vaidlust ei ole selles, et tööandja **ei olnud** varasemalt töötajale hoiatust teinud. Järelikult ei oleks tööandja saanud töötajaga töölepingu erakorralise ülesütlemisel **TLS § 88 lg 1 p-le 3** tugineda.

10. Ringkonnakohus luges töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduses – täpsemalt selle resolutsioonis – ebaõigele õiguslikule alusele viitamise „mõningaseks ebamäärasuseks viitamiseks“, mis ei mõjutanud praegusel juhul ülesütlemisavalduse toimet, ning lisas, et oluline on, et töötaja võis aru saada, et temaga lõpetatakse tööleping töökohustuste rikkumise tõttu ilma eelneva hoiatuseta (Vt vaidlustatud otsuse punkti 9.)

11. Hageja ringkonnakohtu käsitusviisiga ei nõustu ning põhjendab seda Riigikohtule järgnevaga.

12. Ringkonnakohtu praktikas on selgitatud, et TLS § 95 lg 3 ei saa tõlgendada viisil, et ülesütlemisavalduses võivad sisalduda **valed alused** (hageja rõhutus) või põhjendused töölepingu ülesütlemiseks (vt Tallinna Ringkonnakohtu 22. juuni 2011. a otsus nr 2-10-48119). Hageja hinnangul tuleb ringkonnakohtu poolt TLS § 95 lg-le 3 antud tõlgendusega lugeda hõlmatuks ka see, et seda sätet ei saa tõlgendada viisil, et ülesütlemisavalduses võivad sisalduda **vastuolud** töölepingu ülesütlemise **põhjendustes** ja **resolutsioonis**. Töölepingu ülesütlemine on **töösuhet lõpetav kujundusõigus**, mida teostatakse ühe poole tahteavaldusega teisele lepingupoolele. Olukorras, kus töölepingu ülesütlemisavalduse põhjendustes viidatakse ühelt poolt **TLS § 88 lg-le 3**, kuid resolutsioonis hoopis **TLS § 88 lg 1 p-le 3**, on **põhimõtteline vastuolu** selles ühe poole kujundusõigust manifesteerivas tahteavalduses sedastatav.

13. Hageja lisab, et sellises olukorras ei vasta töölepingu erakorraline ülesütlemine ka TLS § 104 lg-le 1, mille kohaselt seadusest tuleneva alusega või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine, sest ülesütlemise üks **materiaalsetest eeldustest** – õigele töölepingu ülesütlemise alusele viitamine või ülesütlemisavalduse põhjendustes ja resolutsioonis vastuolude puudumine – ei ole täidetud.

14. Hageja on jätkuvalt seisukohal, et töölepingu erakorraline ületlemine – veel enam **tööandja**, kui töösuhtes **tugevama poole** – poolt on sedavõrd oluline juriidiline tahtevaldus, et seda tahtevaldust väljendavast dokumendis ehk töölepingu ülesütlemisavalduses ei tohi eelkõige tööandja endale sisulisi eksimusi ega vigu lubada. Hageja hinnangul ei ole õige tõlgendada selliseid eksimusi või vigu **tööandja**, kui töösuhtes **tugevama poole kasuks**, seda enam olukorras, kus tööandja ütleb töötajaga töölepingu **erakorraliselt** (nagu seda tehti käesoleval juhul) üles. Seda seetõttu, et töölepingu **erakorralisel ülesütlemisel** on töötaja mitmetele põhiõigustele – eeskätt põhiõigusele valida tegevusala, elukutset ja töökohta põhiseaduse § 29 lg 1 esimeses lauses mõttes ja põhiõiguse üldisele omandipõhiõigusele põhiseaduse § 32 mõttes – võrreldes **korralise ülesütlemisega oluliselt intensiivsem** toime. Seda kinnitab ka seadusandja tahe, kus näiteks TLS §-s 87 on sätestatud, et töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes käesolevas seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu. Seejuures hõlmab põhiõigus valida tegevusala, elukutset ja töökohta ka juba tekkinud töö- või teenistussuhet (vt ka Riigikohtu üldkogu 27. juuni 2005. a otsus asjas nr 3-4-1-2-05, punktid 67-69 ja 25. jaanuari 2007. a otsus asjas nr 3-1-1-92-06, punkt 24).

15. Eelnevast tulenevalt ei ole ka õiguslikult määrav, kas ja kuivõrd võis töötaja (töölepingulise suhte nõrgema poolena) töölepingu ülesütlemisavalduses sisalduvatest vastuoludest aru saada. Sellise „aru saamise“ standardi rakendamine ja juurutamine hägustaks töötaja vastutust ning viiks selle ebamäärasesse mõõtmesse ja avaks tee keerukatele õigusvaidlustele.

16. Riigikohtu poolt varem väljendatud seisukoha järgi peab töölepingu ülesütlemise avaldusest nähtuma lepingut üles öelda sooviva poole tahe vabastada pooled lepinguliste kohustuste edasisest täitmisest (Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-117-11, p 17). Hageja nendib, et Riigi kõrgeima kohtu tasandil puudub aga praktika, millist õiguslikku toimet omavad muu hulgas vastuolud töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse põhjendustes ja resolutsioonis, ehk milline on sellises olukorras tööõigussuhete poolte vaheline **õiglane riskijaotus** (arvestades esmajoonel seda, et tööõigussuhetes on nõrgemaks pooleks töötaja).

17. Hageja leiab, et kassatsioonkaebuse lahendamisel on Riigikohtu poolt eelnimetatud tööõigussuhetes olulisele õigusküsimusele selgete suuniste või juhiste andmisel põhimõtteline tähendus õiguskindluse tagamiseks ja ühtse kohtupraktika kujundamiseks TsMS § 671 lg 4 mõttes.

18. Kokkuvõtvalt ei olnud kostjal seadusest tulenevat alust öelda tööleping erakorraliselt üles. Kuivõrd ringkonnakohus on otsuse tegemisel kohaldanud ebaõigesti materiaalõigust, s.o TLS § 95 lg-t 3 ja TLS § 104 lg 1, siis tingib see nii ringkonnakohtu kui ka maakohtu otsuse tühistamise.

(B)

**TLS § 88 lg 3 teises lauses sätestatud materiaalsete eelduste puudumine**

19. Tööandja võib eelkõige öelda töölepingu erakorraliselt üles juhul, kui töötaja on tööandja eelnevast hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi (TLS § 88 lg 1 p 3 ja lg 3 esimene lause). Riigikohus on selgitanud, et töötaja hoiatamise eesmärk on **anda talle võimalus oma käitumist parandada**, et **töösuhe saaks jätkuda** (nt Riigikohtu otsused tsiviilasjades nr 3-2-1-187-15, p 13; 3-2-1-70-16, p 14, 3-2-1-65-17). Seejuures peab tööandja hoiatuses selgelt avalduma tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg, s.o öelda tööleping üles, kui töötaja ei paranda oma käitumist.

20. Eelnevat hoiatamist ei ole TLS § 88 lg 3 teise lause järgi ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise **erilise raskuse** tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata, samuti juhul, kui töötajal ei ole võimalik oma käitumist parandada (vt nt Riigikohtu 21. juuni 2017. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-65-17, p 18; Tallinna Ringkonnakohtu 27. veebruari 2023. a otsus nr 2-20-12977, p 11.1)

21. Nagu juba öeldud, siis vaidlust ei ole selles, et tööandja (kostja) ei olnud töötajat (hagejat) hoiatanud. Teisiti öeldes ei eelnenud praegusel juhul töölepingu ülesütlemisele tööandja hoiatus. Hageja leiab jätkuvalt, et isegi kui hagejale saaks töölepingu ülesütlemisvalduses toodud rikkumisi ette heita, siis kindlasti ei ole käesoleval juhul tegemist selliste rikkumistega – ehk hageja käitumine ei moodustanud selliseid rikkumisi –, mis annaksid aluse rääkida kas **kohustuse rikkumise erilisest raskusest** TLS § 88 lg 3 teise lause mõttes või sellest, et **töötajal ei oleks olnud võimalik oma käitumist selles osas edaspidiselt parandada** ning mis ühtlasi õigustanuks töölepingu ülesütlemist **ilma eelneva hoiatuseta**.

22. Eelmärgitu valguses peab hageja oluliseks juhtida Riigikohtu tähelepanu asjaolule, et hageja töötas tööandja juures **pea 8 aastat** ning selle pika aja jooksul ei olnud tööandja teinud talle ühtegi töödistsipliiniga ega muude asjaoludega seotud etteheidet või märkust. Pealegi ei kaasnenud tööandjale töötaja rikkumiste tõttu **rasket tagajärge**, kusjuures töötaja poolt tööandjale **varalise kahju** tekitamist ei ole töötajale töölepingu ülesütlemisvalduses ette heidetud. Räägitakse üksnes **mainekahjust**, kusjuures TLS § 15 lg 2 p-s 9 sätestatud kohustuse rikkumist, mis näeb töötajale ette kohustuse hoiduda tegudest, mis kahjustavad **tööandja mainet**, ei ole tööandja töölepingu ülesütlemisvalduses töötajale ette heitnud. Hageja leiab, et õiguse ja õigluse tuuma võimalikult täpne tagamine saab võimalikuks ennekõike siis, kui igat üksikjuhtumit hinnatakse eraldi,

arvestades igakülgselt kõiki asjaolusid. Muu hulgas eelnimetatud asjaolusid ei ole maakohus ega ringkonnakohus kas üldse või piisavalt siiski arvestanud.

**23.** Siinkohal ei tohi jätta tähelepanuta ka seda, et hagejale ei ole töölepingu ülesütleemisvalduses ka **usalduse kaotust** TLS § 88 lg 1 p 5 mõttes ette heidetud, mistõttu on ringkonnakohtu otsuse punktis 8.7 tehtud viide tööandja usalduse kaotusest töötaja vastu asjakohatu.

**24.** TLS § 88 lg 3 teise lause mõttes rikkumisega on eelkõige hõlmatud VÕS § 116 lg 2 p-des 2-4 sätestatud asjaolud (VÕS § 196 lg 2).

**24.1.** VÕS § 116 lg 2 p 2 kohasel on olulise lepingurikkumisega eelkõige tegemist, kui rikuti kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu. VÕS § 116 lg 2 p 2 peamiseks kohaldamisalaks tuleb lugeda lepinguid, mille puhul täitmise aeg on võlausaldaja jaoks sedavõrd oluline, et selle ületamisega kaasneb automaatselt tema huvi kaotus lepingu täitmise vastu. Kohustuse täpse täitmise tähtsus lepingupoole jaoks peab tulenema lepingust ehk olema lepingu sõlmimisel kohustatud poole jaoks ettenähtav. Huvi täpse täitmise vastu (täitmise tähtaeg) peab seega olema väljendatud lepingu sõlmimisel ja see peab olema lepingut rikkunud poolele arusaadav, kui sellele soovitakse hiljem tugineda. Selliseid asjaolusid käesoleval juhul ei esine.

**24.2.** VÕS § 116 lg 2 p 3 kohaselt on olulise lepingurikkumisega eelkõige tegemist, kui kohustust rikuti tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Tahtlus on seotud eeskätt subjektiivsete tunnustega – teadlikkus käitumise õigusvastasusest ja sellise tagajärje soovimine. Hooletus on aga valdavalt seotud objektiivsete tunnustega – kohaste nõuete mittejärgimisega (vt nt Riigikohtu 12. detsembri 2012. a otsus haldusasjas nr 3-3-1-23-12, p 14). **Raskest hooletusest - rääkimata tahtlusest** - käesoleval juhul kõnelda ei saa.

**24.3.** VÕS § 116 lg 2 p 4 kohaselt on olulise lepingurikkumisega eelkõige tegemist, kui kohustuse rikkumine annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi. Töötaja mõningane tähelepanematus oli tema **pikaaegse ja laitmatu tööstaazi** juures **esmakordne üksikjuhtum**. Hageja hinnangul oleks hoiatus andnud tulemuse, kus hageja oleks saanud edaspidi samalaadset tähelepanematuset tingitud tegu (tegevusetust) vältida. Seega oleks käesoleval juhul hoiatus lepingu ülesütleemisvalduses toodud rikkumiste puhul oma eesmärgi – anda hagejale võimalus oma käitumist parandada, et töösuhe saaks jätkuda – täitnud. Maakohus ega ka ringkonnakohus sellega ei arvestanud. Veel enam ei võtnud maakohus ega ringkonnakohus seda vaidlustatud otsustes üldse nõuks analüüsida ega hinnata.

25. Hageja toob Riigikohtu jaoks välja ka selle, et tööõiguses kehtiv **ülesütlemiskaitse põhimõte**, mille kohaselt tuleb võimalusel töölepingu ülesütlemisest hoiduda ja kasutada seda **viimase meetmena**, kui töösuhte jätkamine ei ole enam võimalik (Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 16. märtsi 2016. a otsus nr 3-2-1-187-15, p 13). Eelnevalt hageja näitas ja argumenteeris põhimõtteliselt, et töösuhte jätkamine oleks olnud võimalik, s.t töötajal oleks olnud võimalik oma käitumist selles osas edaspidiselt parandada, sealhulgas ja eelkõige olla **kontrollfunktsiooni** täitmisel tähelepanelikum ja hoolsam.

26. Kokkuvõtvalt ei olnud kostjal seadusest tulenevat alust öelda tööleping erakorraliselt üles ka eelkirjeldatud aspektidest. Kuivõrd ringkonnakohus on otsuse tegemisel kohaldanud ebaõigesti materiaaloigust, s.o TLS § 88 lg 1 p-i 5 ja TLS § 88 lg 3 teist lauset, siis tingib see **eraldiseisvalt** kassatsioonkaebuse punktides 7-18 toodud põhjendustega nii ringkonnakohtu kui ka maakohu otsuse tühistamise.

(C)

### Kokkuvõte

27. Eelnevat kokku võttes palub hageja Riigikohtul tühistada Tallinna Ringkonnakohtu 11. juuli 2025. a otsus nr 2-23-10383 ja Pärnu Maakohtu 1. juuli 2024. a otsus nr 2-23-10383.

28. Hageja leiab, et Riigikohus saab käesoleva juhtumi asjaolusid arvestades teha ka ise uue otsuse, millega lisaks eelmärgitule teha tühistatud osas uus otsus, millega:

- 1) rahuldada hagi ning tuvastada Riigimetsa Majandamise Keskuse ja Timo Asuja vahel 15. oktoobril 2015. a sõlmitud töölepingu nr 582 ülesütlemise tühisus;
- 2) lugeda Riigimetsa Majandamise Keskuse ja Timo Asuja vahel 15. oktoobril 2015. a sõlmitud tööleping nr 582 Riigimetsa Majandamise Keskuse poolt üles öelduks 29. augustist 2023;
- 3) mõista Riigimetsa Majandamise Keskuselt Timo Asuja kasuks välja hüvitis 6158 eurot ja 4 senti;
- 4) jätta menetluskulud Riigimetsa Majandamise Keskuse kanda.

### III. RIIGILÕIV

29. Riigilõivuseaduse § 59 lg 15<sup>1</sup> esimese lause kohaselt riigikohtule kassatsioonkaebuse ja teistmisavalduse esitamisel tasutakse riigilõivu üks protsent tsiviilasja hinnast, arvestades kaebuse ulatust, kuid mitte alla 100 euro ja mitte üle 4760 euro. Apellatsioon-, kassatsioon- või määruskaebuse esitamise puhul on

tsiviilasja hind sama, mis esimeses kohtuastmes, arvestades kaebuse ulatust (TsMS § 137 lg 1).

**30.** Kuna hageja oli juba esimeses kohtuastmes riigilõivu tasumise kohustusest vabastatud (vt Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 11. mai 2011. a määrus nr 3-2-1-27-11, p 11), siis ei pea hageja ka kassatsioonkaebuse esitamisel riigilõivu tasuma.

Lähtudes eeltoodust ning juhindudes TsMS § 692 lg 1 p-st 1 ja § 671 lg-st 4

**p a l u n :**

- 1. Võtta kassatsioonkaebus menetlusse.**
- 2. Tühistada Tallinna Ringkonnakohtu 11. juuli 2025. a otsus nr 2-23-10383 ja Pärnu Maakohtu 1. juuli 2024. a otsus nr 2-23-10383.**
- 3. Teha tühistatud osas uus otsus, millega:**
  - 3.1. rahuldada hagi ning tuvastada Riigimetsa Majandamise Keskuse ja Timo Asuja vahel 15. oktoobril 2015. a sõlmitud töölepingu nr 582 ülesütlemise tühisus;**
  - 3.2. lugeda Riigimetsa Majandamise Keskuse ja Timo Asuja vahel 15. oktoobril 2015. a sõlmitud tööleping nr 582 Riigimetsa Majandamise Keskuse poolt üles öelduks 29. augustist 2023;**
  - 3.3. mõista Riigimetsa Majandamise Keskuselt Timo Asuja kasuks välja hüvitis 6158 eurot ja 4 senti;**
  - 3.4. jätta menetluskulud Riigimetsa Majandamise Keskuse kanda.**
- 4. Kassatsioonkaebus rahuldada.**

Lugupidamisega

*/allkirjastatud digitaalselt/*

Marko Tammann  
Hageja lepinguline esindaja