

Sisekaitseakadeemia

Justiitskolledž

Eha Müürisepp

**TALLINNA VANGLA TEENISTUJATE
DISTSIAPLINAARPRAKTIKA 2006/2007**

Lõputöö

Juhendaja: Eda Oisalu
Tallinna Vangla üldosakonna jurist

Tallinn 2008

LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON

Kolledž : Justiitskolledž	Kuu ja aasta: Mai 2008
Töö pealkiri: Tallinna Vangla teenistujate distsiplinaarpraktika 2006/2007	
Töö autor: Eha Müürisepp	allkiri:
<p>Töö pikkuseks on nelikümmend seitse lehekülge ning töö on kirjutatud eesti keeles. Töös püüab autor välja tuua, mis on distsiplinaarsüütegu ning selle olemus samuti on ülevaade ka distsiplinaarvastutusest. Samuti leiab kajastamist ka vanglaametnike poolt toime pandud rikkumised ning millised on olnud kõige sagedasemad rikkumised. Kuigi Tallinna Vanglas ametnikele määratud distsiplinaarkaristused on üldjuhul määratud proportsionaalselt, on ametnikke, kes oma distsiplinaarkaristusega rahul ei ole ning on vaidlustanud määratud distsiplinaarkaristuse. Töö eesmärk on anda ülevaade distsiplinaarsüüteo olemusest kehtiva karistusõiguse kontekstis, tuua välja milline on distsiplinaarmeetmete kohaldamise õiguslik regulatsioon kehtivas õigusruumis. Samuti tuua välja millised on olnud teenistujate poolt toime pandud rikkumised ja kas rikkumiste arv on vähenenud või suurenenud. Selleks ongi viidud läbi Tallinna Vangla teenistujate määratud karistuste võrdlev analüüs. Analüüsi peamine eesmärk oli välja selgitada kas distsiplinaarkaristuste kohaldamine teenistujate puhul on tõusnud või jäänud samaks ning kas Tallinna Vangla poolt valitud meetmed on piisavad distsiplinaarrikkumiste ärahoidmiseks. Püstitatud hüpotees leidis kinnitust. Analüüsist selgus, et 2006.a. oli rikkumisi võrreldes 2007 aastaga vähem kuid see suurenenud distsiplinaarkaristuste arv on tingitud ka sellest, et Tallinna Vangla on võrreldes 2006 aastaga arenenud, tehes pingutusi, et Tallinna Vanglas oleks vähem distsipliinirikumisi ametnike poolt, tehes rohkem järelvalvet ametnike üle ning tuleks arvestada ka asjaolu, et iga areng võtab aega ning kohest efekti tulemustes näha ei saakski.</p>	
Võtmesõnad : Distsiplinaarsüütegu, distsiplinaarvastutus, distsiplinaarvastutus avalikus teenistuses	
Ключевые слова: дисциплинарное преступление , дисциплинарная ответственность, дисциплинарная ответственность в общественной службе.	
Säilitamise koht:	
Kaitsmisele lubatud: Hannes Liivak	
Juhendaja: Eda Oisalu	Allkiri:

SISUKORD

LÕPUTÖÖ ANNOTATSIOON	2
TÖÖS KASUTATAVATE LÜHENDITE LOETELU	4
SISSEJUHATUS	5
1.1 Distsiplinaarsüüteo olemus	7
1.2 Õigusvastasus distsiplinaarsüüteo koosseisus	9
2. DISTSIPLINAARVASTUTUS	11
2.1 Distsiplinaarkaristuse üldiseloomustus	11
2.2 Distsiplinaarkaristuse määramise üldine kord	13
3. DISTSIPLINAARVASTUTUS AVALIKUS TEENISTUSES	19
3.1 Distsiplinaarkaristused vanglates	27
3.2 Võimalikud rikkumised ametnike poolt	27
3.2.1 Distsiplinaarmenetlus Tallinna Vanglas	29
3.3 Distsiplinaarpraktika analüüs Tallinna Vanglas 2006.a. ja 2007 a.	32
3.3.1 Tallinna Vanglas 2006. aastal läbi viidud alljärgnevad distsiplinaarmenetlused ja määrati järgmised distsiplinaarkaristused:	34
3.3.2 Tallinna Vanglas toimus aastal 2007 alljärgnevad distsiplinaarmenetlused ja määrati järgmised distsiplinaarkaristused:	37
3.3.3 Distsipliinirikkumiste sisu	39
ETTEPANEKUD	43
KOKKUVÕTE	44
KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU	46
KASUTATUD NORMATIIVAKTIDE LOETELU	46
PE3IOME	47

TÖÖS KASUTATAVATE LÜHENDITE LOETELU

1. ATS – Avaliku teenistuse seadus
2. PS – Eesti Vabariigi põhiseadus
3. KarS – Karistusseadustik
4. KVS – Korruptsioonivastane seadus
5. TLS – Töölepingu seadus
6. TDVS – Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus

SISSEJUHATUS

Lõputöö teemal „Tallinna Vangla teenistujate distsiplinaarpraktika 2006/2007“ käsitleb distsiplinaarmedmete kohaldamist avalikus teenistuses, samuti distsiplinaarkaristuse kohaldatavuse printsiipe ja distsiplinaarsüüteo olemust ning Tallinna Vangla teenistujate distsiplinaarpraktikat.

Antud teema on valitud eesmärgiga, et anda ülevaade distsiplinaarsüüteo olemusest kehtiva karistusõiguse kontekstis, tuua välja milline on distsiplinaarmedmete kohaldamise õiguslik regulatsioon kehtivas õigusruumis ning millised on rakendamisega seotud probleemid. Töös kajastatakse ka erinevusi ja samasusi, mis toimivad avalike teenistujate ja töötajate distsiplinaarõiguslikus regulatsioonis.

Eestis, nagu teisteski riikides, on distsiplinaarvastutuse rakendamise problemaatika, kuna paralleelselt peab olema tagatud distsiplinaarkaristuse määramise õigust omavale isikule võimalus karistada distsiplinaarüleastumises süüdi olevat töötajat või avalikku teenistujat ning teisalt peab olema kaitse distsiplinaarvastutuse kohaldaja võimaliku omavoli vastu. Eeltoodud funktsioone täidavad Eestis töötajate distsiplinaarvastutuse seadus (edaspidi: TVDS) ja avaliku teenistuse seadus (edaspidi: ATS), kuid mõningate avalike teenistujate kategooriate suhtes on distsiplinaarvastutusele võtmise reeglid fikseeritud eriseadustes.

Lõputöö aktuaalsus tuleneb ka vajadusest avada distsiplinaarsüüteo mõiste kehtiva karistusseadustiku süüteo koosseisu kolme elemendi kaudu (distsiplinaarsüüteo koosseis, õigusvastasus ja süü) ning anda ülevaade distsiplinaarkaristuse määramise korrast avalikus teenistuses ning erinevatest distsiplinaarkaristuste liikidest ja nende kohaldamise iseärasustest.

Töö hüpoteesiks on autor püstitanud väite, et Tallinna Vangla poolt valitud meetmed on piisavad distsiplinaarrikkumiste ärahoidmiseks. Sellega seoses on autor toonud oma töös esile avalike teenistujate määratud karistuste võrdleva analüüsi.

Samuti leiab töös kajastamist Tallinna Vangla vanglaametnike ja teenistujate distsiplinaarvastutuste analüüs aastatel 2006. a ja 2007. a.

Lõputöö koosneb kolmest peatükist. Peatükid jagunevad alapeatükkideks. Esimeses peatükis käsitletakse distsiplinaarsüüteo mõistet ja antakse distsiplinaarsüüteo deliktstruktuuri määratlus. Teises peatükis käsitletakse distsiplinaarvastutust, distsiplinaarvastutuse üldisloomustust ja distsiplinaarkaristuse määramise üldist korda. Kolmandas peatükis käsitletakse distsiplinaarvastutuse erinevusi avalikus teenistuses ning eraldi on ka väljatoodud Tallinna Vangla distsiplinaarpraktika analüüs.

Lõputöö kirjutamisel on juhitud eesti seadusandlikest materjalidest, samuti Eestis ilmunud õiguskirjandusest.

1. DISTSIPLINAARSÜÜTEGU

1.1 Distsiplinaarsüüteo olemus

Distsiplinaarsüüteo olemuse määratleb töötajate puhul TDVS ja avalike teenistujate puhul ATS ning eksisteerib veel ka eriseadused teatud ametnike gruppidele. Erigruppides käsitleb autor ainult vanglateenistust.

Distsiplinaarsüütegu on süüline tegu millega töötaja jätab süüliselt täitmata või täidab mittenõuetekohaselt temale seatud töökohustused, või ametnik jätab süüliselt täitmata või täidab mittenõuetekohaselt temale seatud teenistuskohustuse, mis toovad kaasa distsiplinaarkaristuse määramise, samuti tööl viibimine ja töötaja või teenistuja poolne muu vääritud tegu.

Karistusõiguse reformimisel Eestis võeti kasutusele kolmeastmeline neoklassikaline ja finantslik süüteomõiste¹ ning KarS alusel on võimalik tuvastada inimese käitumises järgmist:

1. kas isiku käitumine sisaldab distsiplinaarsüüteokoosseisu
2. kas see vastab distsiplinaarüleastumisele omastele objektiivsetele ja subjektiivsetele tunnustele
3. kas isiku käitumine on õigusvastane.
4. kas isik on toimepandud teos süüdi.

Selleks, et saaks määratleda distsiplinaarsüüteo õiguslikku suhet – peab kõigepealt endale selgeks tegema nii töödistsipliini kui ka teenistusdistsipliini mõiste, mis hõlmab majanduslikke, õiguslikke, psühholoogilisi ja moraalseid aspekte. Töödistsipliini alla vaadeldakse töötajate ja teenistujate poolt töösisekorraeeskirjade kui ka sisekorraeeskirjade järgimist.

Distsiplinaarüleastumiste objektiivseks küljeks on tegu või tegevusetus. Tegevuse all tuleks mõista aktiivset käitumist, mis koosneb mitmetest üksikutest käitumisaktidest. Tegevusetuseks saab lugeda isikute passiivset käitumist, mis koosneb samuti terve käitumise süsteemist. Tegevusetuseks loetakse ametniku teadlikku hoidumist tegevusest,

¹ Sootak, J. Karistusseadustiku süüteomõiste ja delikti struktuur, Juridica VII, Tallinn 2001.

mida ta oli kohustatud tegema oma töö- ja teenistusülesandeid täites. Objektivse külje puhul on tähtis tagajärje saabumine – näiteks ametiasutusele varalise kahju tekitamine (ATS § 84 p 2). Kui tegu on materiaalse kahjuga nimetatakse seda materiaalseks distsiplinaarüleastumiseks. Kui distsiplinaarüleastumise puhul ei ole tagajärg nõutud on see formaalne distsiplinaarüleastumine. Materiaalsete distsiplinaarüleastumiste puhul peab olema põhjuslik seos (kasuaalne) teo ja tagajärje vahel.²

Distsiplinaarsüüteo subjektivist külge iseloomustab ka töödistsipliini rikkumise põhjuste mõjuvuse kontrollimine. Eesti Vabariigi seadusandluses ei ole välja toodud töölt puudumise mõjuvad põhjused. Antud juhul saame rääkida vaid praktikast ja selle alusel loetakse mõjuvateks põhjusteks töötaja haigestumist, haige perekonnaliikme eest hoolitsemist, riiklike ja ühiskondlike kohustuse täitmist³. See loetelu ei ole muidugi täielik, sest igal konkreetsel juhul lähtutakse konkreetsetest asjaoludest.

Eestis on välja kujunenud selline seisukoht, et distsiplinaarüleastumise objektiks on töödistsipliin objektivses mõttes, mis kujutab endast konkreetse ettevõtte, asutuse või organisatsiooni sisekorda, mis määratakse kindlaks riigi normatiivaktidega, kollektiivlepingutega ja samuti ettevõtte, asutuse ja organisatsiooni siseste aktidega. Töö sisekorda kindlaksmääravate aktide hulgas on väga tähtsal kohal töösisekorraeeskiri, mis määrab kindlaks töösisekorra. Töölepingu alusel töötavate töötajate puhul määravad töökorralduse töösisekorraeeskirjad ja sama kehtib ka ametnike kohta – töökorraldus määratakse ametiasutuse töösisekorraeeskirjadega. Sisulised erinevused töötajate ja ametnike vahel puuduvad. ATS § 77 järgi on sisekorraeeskirjade sisule esitatavad miinimumnõuded on mõnevõrra toekamad , kui TLS § 41 sisalduvad nõuded. Ametiasutuse puhul peab olema sisekorraeeskirjaga määratud kindlaks puhkepäevadel, riiklikel pühadel ja pärast igapäevase töötaja lõppu ametiasutuses viibimise tingimused ja kord. Sätestatud peab olema ka palga maksmise aeg ja koht, üldised käitumisreeglid ametiasutuses ning teenistusest puudumise teatamise kord, kui teenistuja puudub teenistusest tervislikel põhjustel.

² Orgo, I. – M; Merusk, K. Töösuhted ja avalik teenistus, Juura Õigusteabe AS, Tallinn, 1996.

³ ENSV Töökoodeks. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, 1978.

Sisekorraeeskirjade kehtestamisel tuleb tähelepanu pöörata ATS § 78, mille kohaselt tuleb aga töösisekorraeeskirjade projekt anda tutvumiseks ja ettepanekute tegemiseks vähemalt kaheks nädalaks enne kinnitamist. Sisekorra eeskirja kinnitab ametiasutuse juht ilma seda kellegagi kooskõlastamata erinevalt töösisekorraeeskirjadest⁴.

ATS sätestab põhimõtte, et sisekorraeeskirja kehtestamine on kohustuslik kõigis riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuses, sõltumata asutuse töötajate arvust. Töösisekorraeeskirjade kehtestamine on kohustuslik juhul, kui asutuses töötab vähemalt viis töötajat– seda sätestab TLS § 40 lg 2. TLS § 39 lg 2 aga sätestab, et töösisekord võib olla ühine ettevõtte, asutuse või organisatsiooni kõigi töötajate jaoks või erinev struktuuriüksuste või töötajate kategooriate lõikes.

Autor arvab, et töösisekord kujundab endast nii käitumisnormide kogumit kui ka nende alusel tekkivaid suhteid .

Tööprotsessi häireteta kulgemiseks on vajalik kindla sisekorra. üldise töö tegemiseks ettenähtud korra kehtestamine ja selle järgimine. Selleks tuleb kindlaks määrata kogu töökollektiivi ja ka iga üksiku liikme kohustused. Töötajate ja ametnike suhtes, kes ei allu töösisekorra ja sisekorraeeskirjadele ja rikuvad seda süüliselt annab seadus õiguse kohaldada distsiplinaar karistust.

1.2 Õigusvastasus distsiplinaarsüüteo koosseisus

Süüteomõiste käsitlesest lähtudes eristatakse õiguskirjanduses objektiivse külje kohustuslike ja fakultatiivseid elemente. Distsiplinaarüleastumise objektiivse külje kohustuslikeks elementideks on:

1) Õigusvastane tegu või tegevusetus, mis seisneb riigi normatiivaktidega, kollektiivlepingutega, töösisekorraeeskirjadega või töölepinguga sätestatud kohustuste täitmata jätmises või nõuetekohases täitmises. Üleastumise õigusvastasus tähendab seda, et isik paneb toime teo, mis on õigusnormidega keelatud või jätab tegemata selle, milleks õigusnorm teda kohustab. Teo õigusvastasuse kindlakstegemiseks tuleb tuvastada, et isikul oli vastav kohustus teataval viisil käituda⁵.

2) Kahju tekitamine

⁴ Siigur, H. Töö ja teenistussuhe, Juura Õigusteabe AS, Tallinn, 1998.

⁵ Kämp, M. Töötajate distsiplinaar karistuse määramise korrast, Juridica VIII , Tallinn 1996.

3) Põhjuslik seos õigusvastase teo ja saabunud kahjuliku tagajärje vahel.

Valikulisteks elementideks peetakse aga individuaalse iseloomuga tingimusi, mis võivad esineda täiendavalt üksikute distsiplinaarüleastumiste koosseisude juures, näiteks õigusrikkumise aeg, koht ja tingimused. Lõputöö autor arvab, et distsiplinaarsüütegu on õigusvastane tegu, millega tekitatakse kahju konkreetsele tööandjale ja isegi juhul, kui distsiplinaarüleastumise tagajärjel varalist kahju ei tekkinud, mõjub süütegu siiski ettevõttele või asutusele negatiivselt.

Tööõiguse ja avalik teenistuse regulatsioonis ei ole kindlaks määratud distsiplinaarüleastumiste konkreetseid koosseise ja vastavaid sanktsioone. Teo õigusvastatus avaldub siiski teisti kui näiteks tsiviil- ja karistusõiguses. Karistusõiguses on kõik keelatud teod seaduses sätestatud. Tööõiguses on fikseeritud need töötajate kohustused, mille täitmata jätmine või mittenõuetekohane täitmine on õigusvastane tegu või tegevusetus. Autor on seisukohal, et iga töötajat peaks võimalikult täpselt informeerima teda töökohustustest ja see peaks olema fikseeritud. Kuid on ka selge, et kõiki tekkivaid olukordi ette ei näe. Kuid tähtis on see, et töötaja peamised kohustused, mis tulenevad töö iseloomust, oleksid sätestatud ja töötaja oleks neist teadlik. Avalikus teenistuses on kõige tähtsamaks fikseerimise dokumendiks ametijuhend.

Kooskõlas ATS-i ja TDVS sätetest, võib ametniku teenistusest vabastada ja töötajaga töölepingu lõpetada ka esmakordse jämeda töö- või teenistuskohustuste rikkumise eest. Iga distsiplinaarkaristuse määramise aluseks on süüteo asjaolude hindamine kogumis. Aga kui mõelda sellise variandi peale, et ametnik viibib joobeseisundis väljas pool tööaega? Autori arvates tuleks sellisel juhul ikkagi mingil määral tähelepanu juhtida või kui koos joobeseisundiga esineb ka süüline tegu, mis on vastuolus üldtunnustatud kõlblusnormidega või diskrediteerib ametnikku või töötajat või ametiasutust. Kahjuks on selliseid situatsioone ette tulnud ning vangla on sellele ka vastavalt reageerinud.

2. DISTSIPLINAARVASTUTUS

2.1 Distsiplinaarkaristuse üldiseloostus

Distsiplinaarasjades kehtivaks printsiibiks on seaduslikkuse printsiip. Avaliku teenistuse puhul sätestab ATS distsiplinaarsanktsioonid ja distsiplinaarkaristusena saab rakendada üksnes neid karistusi, mis on loetletud seaduses. Avalike teenistujate distsiplinaarkaristuse loetelu on antud ATS § 85 ja distsiplinaarsüütegudeks loetakse:

- 1) teenistuskohustuste süüline täitmata jätmine või mittenduetekohane täitmine, sealhulgas teenistuses joobnuna viibimine;
- 2) ametiasutusele süüline varalise kahju tekitamine või niisuguse kahju tekkimise ohu süüline loomine;
- 3) vääritud tegu, s.o. süüline tegu, mis on vastuolus üldtunnustatud kõlblusnormidega, ametnikule esitatavate eetiliste nõuetega või diskrediteerib ametnikku või ametiasutust, sõltumata sellest, kas niisugune tegu pandi toime teenistuses või väljaspool teenistust.

Karistuste loetelu on põhimõtteliselt sama, mis töölepingu alusel töötavatele isikutele. Nii näeb ATS § 85 distsiplinaarkaristusena ette:

- 1) Noomituse
- 2) Rahatrahvi mitte üle ametniku 10- kordse päevapalga
- 3) Palga maksmisega peatamisega teenistusest kõrvaldamise mitte kauemaks kui 10 järjestikuseks graafikujärgseks tööpäevaks
- 4) Üleviimine madalamale palgaastmele kuni kolme astme võrra mitte kauemaks kui üheks aastaks
- 5) Teenistusest vabastamine ATS § 118 alusel

Lisaks märgitud eelnevatele distsiplinaarkaristustele saab teatud ametnike gruppidele eriseaduste alusel määrata veel täiendavaid ja kõigile erinevaid distsiplinaarkaristusi. Näiteks politseiteenistuse seaduse, kohtute seadusele, prokuratuuri seadusele ja vangistuseseadusele.

Distsiplinaarkaristuste üldiseloostamiseks võib öelda, et nende kohaldamisel mõjutatakse teenistujat eelkõige materiaalselt. Välja arvatud noomituse määramine, kuna noomituse määramine ei too koheselt kaasa varalist karistust. Kuid hilisemalt maksab see kindlasti valusalt kätte – distsiplinaarkaristuse kehtivuse ajal võib teenistuja ilma jääda preemiast, tulemustasudest jne. Noomitus on distsiplinaarkaristuse liigina kasutusel rohkem avalikus teenistuses, kui töölepingu alusel oleval töösuhtel.

Distsiplinaarkaristuse määramisel on igal konkreetsel juhul otsustajaks tööandja isiklikult, ta hindab süüteo raskust, selle toimepanemise asjaolusid aga ka ametniku eelnevat käitumist.

Väga oluline on, et süüteo hindamisel lähtutaks ainult objektiivsetest kriteeriumitest, mitte aga subjektiivsest suhtumisest töötajasse või teenistujasse. Tööandja ei ole distsiplinaarkaristus valikul seotud ATS § 85 lg 1 sisalduva karistuste loetlemise järjekorraga. Autor arvab, et tööandjal peab olema vaba valik valida karistusviisi, kuna distsiplinaarkaristus peab vastama süüteo raskusele, arvestades süüteo toimepanija isiksust: tema vanust, kogemusi, senist tööd ja käitumist, mõjutatavust, suhtumist töösse ja töökaaslastesse jne. Kuid autori arvates võib juhtuda ka oht, et tööandja karistab teenistujat ebaseaduslikult või ebaõiglaselt, arvestamata siinjuures kas süüteo raskus vastab karistusele. Juhul, kui tööandja on karistanud töötajat ebaseaduslikult on teenistujal võimalus esitada kaebus halduskohtusse ühe kuu jooksul arvates päevast, mis järgnes päevale, mil ta sai teada või oleks pidanud teada saada karistuse määramisest.

Väga mõjuv põhjus edaspidiste distsipliinirikumiste vältimiseks nii distsiplinaarsüüteo toimepannud teenistujale kui ka teistele teenistujatele on karistus, mida peab põhjendatuks nii karistatu kui ka kollektiiv. Aga tööandja ei pea arvestama süüdlase või töökollektiivi arvamusega. Väga tähtis on loomulikult see, et karistus ei tohi olla formaalse iseloomuga, vaid ta peaks ikka sisuliselt mõjutama ametniku suhtumist oma teenistuslaste kohustuste täitmisse. Autor arvab, et distsiplinaarvastutuse kohaldamise eesmärgiks on eelkõige õigusrikkude parandamine.

2.2 Distsiplinaarkaristuse määramise üldine kord

Distsiplinaarkaristuse määramine on seotud mitmete formaalsustega, mida tuleb täpselt järgida. Eksimused karistuse määramisel võivad põhjustada karistuse määramise ebaõigeks tunnistamise⁶.

Distsiplinaarkaristuse kohaldamise kord on sätestatud TVDS II peatükis ja kohaldatakse nii töölepingu seadusega ettenähtud töölepingu poolte kui ka avalikus teenistuses. TVDS § 8 lg 1 sätestab, et tööandjal või tema esindajal on õigus iseseisvalt valida distsiplinaarkaristus, kuid seejuures ei tohi karistus olla ilmses vastuolus süüteo raskuse, selle toimepanemise asjaolude ja teenistuja eelneva käitumisega. Prof. H. Siiguri seisukoht on, et nende isikute loetelu kellele kuulub ettevõttes distsiplinaarvõim, nende isikute pädevuse distsiplinaarkaristuse määramisel, täitmisel ja enneaegsel kustutamisel, samuti tööandja esindajatele distsiplinaarvõimu andmise ja edasivolitamise kord on otstarbekas fikseerida töösisekorraeeskirjades⁷.

Vastavalt TVDS § 9 lg 1 võib iga süüteo eest määrata ainult ühe distsiplinaarkaristuse. Süütegu võib aga samaaegselt olla distsiplinaarsüütegu, kui ka muu süütegu – kas väärtegu või kuritegu ja põhjustada materiaalselt kahju tööandjale või kolmandatele isikutele

Sellepärast sätestab TDVS § 10, et töötaja võtmine haldus-; kriminaal- või materiaalsele vastutusele ei takista sama teo eest distsiplinaarkaristuse määramist. Süüteo jätkumine pärast distsiplinaarkaristuse määramist on uus süütegu ja selle eest võib tööandja määrata distsiplinaarkaristuse, ilma, et oleks rikutud ühe süüteo eest ühe karistuse määramise põhimõtet.

Tööandja on karistuse määramisel seotud kindlate tähtaegadega. Üldjuhul peab määratama distsiplinaarkaristus 6 kuu jooksul arvates süüteo toimepanemise päevast, kuid seejuures hiljemalt 1 kuu jooksul arvates päevast, mil süüteost sai teada isik, kellel süüdlane tööalaselt allub (TVDS § 6 lg 1).

⁶ Siigur, H. Skeeme tööõigusest, Juura Õigusteabe as, Tallinn, 1998.

⁷ Siigur, H. Töö ja teenistussuhe, Juura Õigusteabe AS, Tallinn, 1998.

Autor on seisukohal, et arusaamatuste vältimiseks tuleb kindlasti need isikud, kellele ametnik tööalaselt allub, kindlaks määrata ametijuhendis ja töötajate puhul peaks see olema märgitud töösisekorraeeskirjades.

Inventuuri, revisjoni, audiitorkontrolli tulemustega tõendatud süüteo eest võib distsiplinaarkaristuse määrata aasta jooksul, arvates süüteo toimepanemise päevast, kuid seejuures hiljemalt ühe kuu jooksul, arvates inventuuri, revisjoni, audiitorkontrolli tulemuste vormistamise päevast TVDS § 6 lg 2.

TVDS § 6 lg 1 ja 2 ettenähtud 6- kuuline ja 1- aastane tähtaeg arvates distsiplinaarsüüteo toimepanemisest on absoluutne s.t seda ei peata ega katkesta mingisugused asjaolud. Tööandja seisukohast vaadates on see kindlasti ebasoodne. Kui tööandja vallandab töötaja aga kohus ennistab töötaja uuesti tööle süüteo vähese tähtsuse tõttu, kuigi tegelikult oli süütegu siiski toime pandud. Nüüd ei ole töötaja enam karistatud. Juhul kui tööandja tahab sama süüteo eest määrata muud karistust – näiteks rahatrahvi – siis kulgeb 6- kuuline või 1- aastane tähtaeg alates süüteo toimepanemise päevast. Tähtaeg ei peatu töötaja sunnitud töölt puudumise ajaks.

On veel üks probleem, millega tööandjad kokku puutuvad – see on töölepingu peatumine ja teenistujate puhul teenistussuhte peatumine. TVDS § 6 lg 1 ja 2 sätestatud ühekuulise tähtaja hulka ei arvestata aega, mil tööleping TLS § 55 punktide 1-6, 9.11 ja 12 alusel peatatud ole, avalikus teenistuses ATS §108 punktides 1-10 sätestatud alusel, välja arvatud puhkepäevade ja riiklike pühade aeg. Lõputöö autor arvab, et tööandjatel oleks kergem kui oleks võimalik töölepingu peatamise tähtaega arvestada jooksva perioodina – kaasa arvatud puhkepäevade ja riiklike pühade aeg.

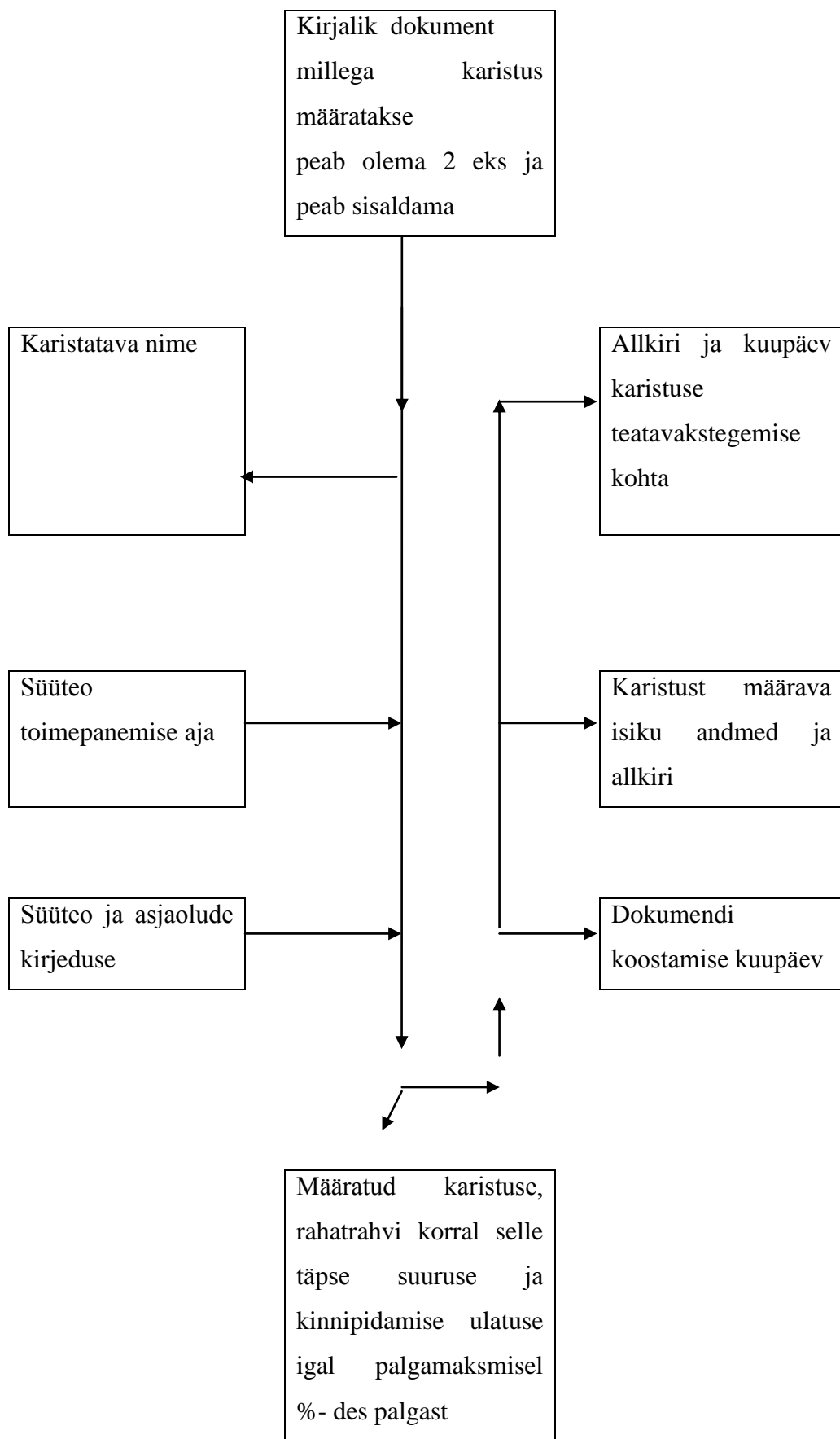
TVDS § 7 lg 1 sätestab, et tööandjal on õigus nõuda süüdlaselt kirjalikku seletust süüteo kohta. Seletuse andmisest keeldumine samuti valeandmete esitamine ei ole distsiplinaarkaristuse määramise iseseisvaks aluseks. Seletus on eriti oluline siis, kui süütegu ei avastanud karistuse määraja ise, vaid talle tehti vastav ettekanne alluvate poolt või tuli informatsioon distsiplinaarsüüteo kohta asutusse kolmandate isikute kaudu. TVDS §7 lg 3 alusel võib distsiplinaarkaristuse määrata seletust nõudmata, kui süütegu on tõendatud muude tõenditega. Kuid seadus ei seleta, millised need muud tõendid olema peavad.

Seega otsustab karistuse määraja, kas seletus on vajalik või mitte. Seletuse andmisest keeldumise eest ei saa distsiplinaarkaristust määrata töötajale, kes oli selle töötaja, kelle teo kohta temalt seletust nõuti, lähedane sugulane (vanem, vend, õde, laps) või hõimlane (abikaasa, abikaasa vanem, vend, õde või nende lapsed) – see on sätestatud TDVS § 7 lg 2.

Kuid see ei keela nende töötajate – tunnistajate suhtes distsiplinaarkaristuse kohaldamist, kui nad annavad teadvalt valeandmeid on lähedaste sugulaste või hõimlaste kohta. Arvan, et juriidiliselt ei saa õigeks pidada distsiplinaarkaristuse määramist töötajate kaastöötaja süüteo kohta tunnistuse andmisest keeldumise eest, kuna viimane ei kujuta endast töökohustuste rikkumist ega ole kajastatud üheski distsiplinaarrikkumiseks loetletud punktis.

Vastavalt TDVS § 11 lg 1 alusel on tööandja kohustatud vähemalt kahes eksemplaris koostama dokumendi, millega ta vormistab distsiplinaarkaristuse. Üks eksemplar jääb tööandjale, teine antakse töötajale.

Dokument, millega distsiplinaarkaristus vormistatakse, peab TVDS § 11 lg 2 järgi sisaldama järgmist (vt. joonis 1):



Joonis 1. Distsiplinaarkaristuse vormistamise juhend

Kui avalikus teenistuses on karistuse vormistamise kord määratletud väga konkreetselt ja karistuse määrab isik või astus oma käskkirjaga – see kes ametniku ametisse nimetamise õigust omab, siis töölepingu alusel tööd tegeva töölise puhul tuleks töösisekorraeeskirjades ära näidata, millise dokumendiga karistus vormistatakse ühe või teise distsiplinaarvõimu omaja poolt. Kui vormistatud distsiplinaarkaristuse dokument ei vasta TVDS § 11 lg esitatud miinimumnõuetele või kui vastav dokument üldse puudub, loeb kohus distsiplinaarkaristuse ebaseaduslikuks ja seda isegi juhul, kui süütegu oli aset leidnud.

TVDS §12 lg 1 kohaselt on distsiplinaarkaristus määratud päevast, mil töötaja andis allkirja dokumendile, millega tööandja vormistas karistuse. Kui töötaja ei märkinud sellele dokumendile allkirja andmise kuupäeva, siis loetakse karistus määratuks dokumendi koostamise päevast. Dokumendiga mittevormistatud suulisi karistusi distsiplinaarkaristustena ei arvestata. Tööandjal lasub kohustus töötajat karistusega tutvustada. Selleks on ta kohustatud andma töötajale distsiplinaarkaristuse vormistanud dokumendi teise eksemplari allkirja vastu.

Karistus allkirja vastu teatavaks võtmisest keeldumise kohta võib tööandja karistatava töötaja juuresolekul võtta tunnistajate allkirjad dokumendile, millega vormistas karistuse. Niisugusel juhul on karistus määratud tunnistajate allkirjade andmise päevast TVDS § 12 lg 2. See on üksnes tööandja õigus, mitte aga kohustus, kui tööandja suudab karistuse teatavaks võtmisest keeldumist tõestada teisel viisil, ei ole tal vaja tunnistajatelt allkirja võtta. Tunnistajad võivad tulla otse kohtusse tunnistajateks. Tunnistajaid peab selle kohta, et karistatu keeldus allkirja andmast olema vähemalt kaks. Et karistus sel juhul loetakse määratuks tunnistajate allkirjade andmise päevast, tuleb nõuda ka tunnistajatelt allkirja andmise kuupäeva märkimist karistust vormistaval dokumendil⁸.

Omavoliliselt töölt puuduvale töötajale karistusena määratud töölepingu lõpetamine loetakse määratuks päevast, mis järgnes päevale, mil töötaja omavoliliselt töölt lahkus

⁸ Siigur, H. Töödistsipliin: seadused ja kommentaarid, Tallinn, 1996

TVDS § 12 lg 3. Sellise karistuse määramise dokumendil pole vajalikud karistatu ega ka tunnistajate allkirjad, sest omavoliliselt puudujalt pole võimalik allkirja võtta.

Seadus lubab lõpetada töölepingu esmakordse jämeda ehk raske töökohustuse rikkumise eest. Seaduses ei piiritleta jämeda töökohustuste rikkumise mõistet. Seaduses pole võimalik ka sellist loetelu anda, sest üks või teine rikkumine erinevates ettevõtetes võib olla väga erinevate tagajärgedega. Töökohustuse rikkumise raskust, selle ohtlikkust ja võimalikke tagajärgi hindab tööandja, kuid ta peab arvestama, et iga karistus, sealhulgas ka vallandamine, peab vastama teo raskusele ning arvestada tuleb ka töötaja eelnevat käitumist.

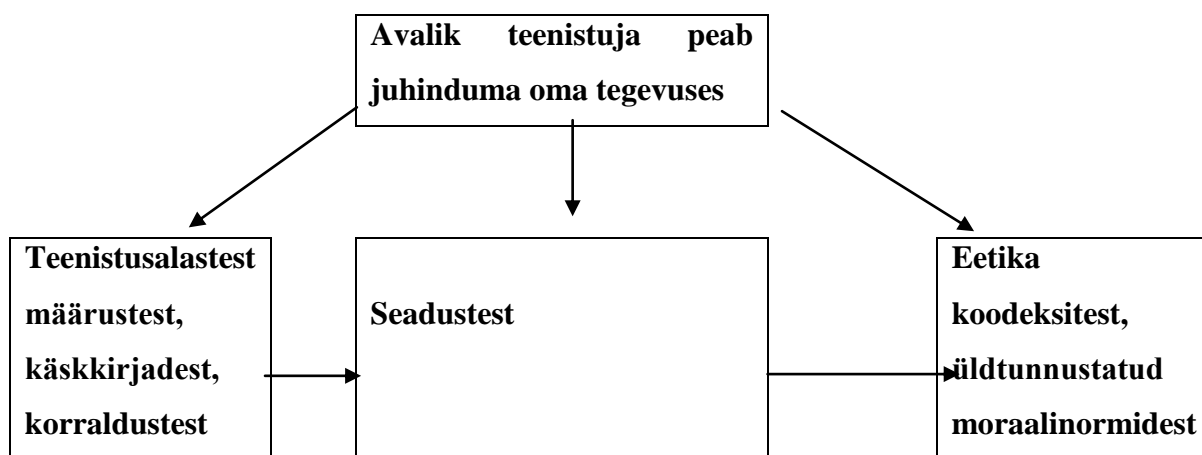
3.DISTSIPLINAARVASTUTUS AVALIKUS TEENISTUSES

Vastavalt Avaliku teenistuse seaduse § 6 lg 1 on ametnik ametiasutuse koosseisus ettenähtud ametikohale nimetatud või valitud isik. Ametnikud jagunevad riigiametnikeks ja kohaliku omavalitsuse ametnikeks. ATS § 14 kohaselt võib :

- 1) Riigi- või kohaliku omavalitsuse ametnikuna võib teenistusse võtta 18-aastaseks saanud vähemalt keskharidusega teovõimelise Eesti kodaniku, kes valdab eesti keelt seadusega või seaduse alusel sätestatud ulatuses.
- 2) Kõrgema või vanemametniku ametikohale võib riigiteenistuses nimetada 21-aastaseks saanud ja vähemalt käesoleva seaduse 1. lõikes sätestatud nõudmistele vastava isiku.
- 3) Ametisse võib nimetada ka Euroopa Liidu liikmesriigi kodaniku, kes vastab seadusega ja seaduse alusel kehtestatud nõuetele. Ametisse võib nimetada ainult Eesti kodaniku, kui ametikohal teostatakse avalikku võimu ja kaitstakse avalikku huvi. Sellised ametikohad on näiteks käesoleva seaduse § 2 lõigetes 2 ja 3 nimetatud ametiasutuste juhtimisega, riikliku järelevalve, riigikaitse või kohtuvõimu teostamisega, riigisaladuse töötlemisega, riikliku süüdistuse esindamisega või riigi diplomaatilise esindamisega seotud ametikohad ning ametikohad, kus ametnikul on õigus avaliku korra ja julgeoleku tagamisel piirata isiku põhiõigusi ja vabadusi.

Vangistusseaduses on aga võrreldes ATS-iga väikesed erisused seoses ametisse nimetamisega. Ametisse nimetamine on reguleeritud vangistuseseaduses § 113.

Teenistuja (vt. joonis 2) peab oma teenistuskohuseid täitma täpselt, õigeaegselt, kohusetundlikult ja omakasupüüdmatult, lähtudes avalikest huvidest. Teenistuskohustused on kindlaks määratud seaduste, määruste, ametijuhendite jm. õigusaktidega. Teenistuskohustuste täitmisel peab teenistuja lähtuma avaliku teenistuja eetikakoodeksist ja samuti ametiasutuse siseselt kehtestatavatest eetikakoodeksitest.



Joonis. 2 Avaliku teenistuja kohustused

Avaliku teenistuse seaduse alusel kohustub teenistuja:

1) Täitma teenistusse puutuvaid õigusakte ja korraldusi ning ootama erikorraldust, ülesandeid, mis tulenevad tema teenistuskohast (ATS § 59 lg 2), välja arvatud ATS § 62 lg 1 loetletud juhtudel, kui korraldus on antud:

- vastuolus õigusaktidega
- ületab korralduse andja võimupiire
- nõuab tegusid, mille sooritamiseks korralduse saajal puudub õigus §63 lg 1 järgi

ATS § 62 lg 2 teeb teenistujale kohustuseks korralduse seaduslikkuses kahtlemisel koheselt teatama korraldusest ja oma kahtlusest korralduse andjale ja tema kõrgemalseisvale ülemusele. Korralduse kirjalikul kordamisel tuleb korraldus täita, välja arvatud ATS §63 lg 1 loetletud juhtudel:

- kui kohustuse täitmine on suunatud kohustuse saanud teenistuja abikaasa või tema abikaasa vanemate, vendade, õdede või laste või teiste talle lähedaste inimeste vastu
- on teenistujale tervise tõttu vastunäidustatud
- ei võimalda kasutada laste kasvatamiseks ettenähtud soodustusi eeldab kõrgemat kvalifikatsiooni või teistsugust erialast ettevalmistust kui see, mis antud teenistujal

Lõputöö autor leiab, et kindlasti ei oleks korralduse kirjalikul kordamisel selle täitmine õigustatud või vähemasti ei saa selle täitmine olla kohustuseks ka juhul, kui korraldus on siiski vastuolus kehtivate õigusaktidega (ATS § 62 lg 1). Sellise korralduse täitmata jätmist ei saa lugeda töödistsipliini rikkumiseks, teenistuja lähtus siin seaduse ülimuslikkuse pritsiibist. Ametnikul ei peaks lasuma vastutus tagajärgede eest, mis tekkisid kirjalikul kordamisel saadud kohustuste täitmisel, kuigi kohustus oli siiski vastuolus kehtivate õigusaktidega.

2) Täitma vahetu ülemuse või ametiasutuse juhi ühekordseid teenistusalaseid korraldusi, mille täitmise kohustus ei tulene tema teenistuskohast, välja arvatud ATS §62 lg ja § 63 lg 1 loetletud juhtudel. Ametiasutuse juhi korraldusest peab teenistuja teatama vahetule ülemusele (ATS § 60 lg 1).

3) Ajutiselt täitma ametiasutuse juhi antud ülesandeid, mis ei kuule tema teenistusülesannete hulka, kui niisuguste ülesannete täitmine on samas ametiasutuses vajalik loodusõnnetuste tagajärgede kiireks kõrvaldamiseks või õnnetusjuhtumi, vara hävimise või rikkumise kiireks ärahoidmiseks, välja arvatud, kui ülesande täitmine on teenistujale tervise tõttu vastunäidustatud või ilmselt ei vasta tema võimetele (ATS §61 lg 1).

4) Hoidma nii teenistussuhte ajal kui ka pärast teenistusest vabastamist teenistuse tõttu teatavaks saanud riigi – ja ärisaladust, teiste inimeste perekonna- ja eraelu puutuvaid andmeid ning muud konfidentsiaalsena saadud informatsiooni(ATS §67).

5) Esitama majanduslike huvide deklaratsiooni korruptsioonivastases seaduses sätestatud korras ja tingimustel (ATS § 75). Korruptsioonivastase seaduse § 18 lg 2 sätestab, et kui ametiisik jätab deklaratsiooni tähtpäevaks esitamata, on see töö- või teenistuskohustuste rikkumine ja ametiasutust diskrediteeriv tegu, mis toob kaasa seadusega sätestatud distsiplinaarvastutuse või vastutuse käesolevas seaduses sätestatud ametialase väärteo eest.

ATS § 76 käsitleb kohustusena ka mitmesuguseid piiranguid teenistujatele milledeks on:

- 1) omandada tehingu tegemiseks tema kätte usaldatud selle isiku vara, kellega ta on töö- või teenistussuhetes

- 2) teha riigiasutust tehingus esindama õigustatud isikuna asjaomase ameti kaudu tehinguid riigiga või kohaliku omavalitsuse asutust esindama õigustatud isikuna asjaomase ametiasutuse kaudu tehinguid kohaliku omavalitsusega
- 3) teha riigi või kohaliku omavalitsusüksuse esindajana varalisi tehinguid korruptsioonivastase seaduse §19 lg 2 nimetatud juriidiliste isikutega
- 4) teha riigi või omavalitsuse esindajana varalisi tehinguid mittetulundusühingu või erakonnaga mille liige ta on
- 5) teha riigi või kohaliku omavalitsuseüksuse esindajana varalisi tehinguid selle tööandja, äriühingu, mittetulundusühingu või erakonnaga, kelle tegevust ta kontrollib
- 6) teha riigi või kohaliku omavalitsusüksuse esindajana varalisi tehinguid oma lähisugulaste, hõimlaste või iseendaga (ATS § 76 lg 1).Lähisugulaste alla mõistetakse vanavanemat; vanemat, venda, õde, last ja lapselast, lähihõimlasena abikaasat, tema vanemat, venda või õde ja last (KVS § 19 lg 5).

Riigiametnik ei või kuuluda tulundusühenduse alaliselt tegutsevasse juhtorganisse, kontroll- ega revisjoniorganisse, välja arvatud riigi esindajana riigi- või avalik-õigusliku isiku osalusega ettevõtte juhtimis- või järelvalveorganisse (ATS § 69).

Riigiametnikud, välja arvatud Riigikogu esimees ja aseesimeeste nõunikud ja abid, Riigikogu fraktsioonide nõunikud ja konsultandid, peaministri ja ministrite nõunikud ja abid, ei või kuuluda erakonna alaliselt tegutsevasse juhtorganisse, kontroll ega revisjoniorganisse (ATS § 70).

Lisaks nimetatud piirangule seatakse teatud avalike teenistujate gruppidele nagu seda on näiteks vanglaametnikud, politseiametnikud, kohtunikud ja prokurörid, eriseadustega täiendavad piirangud, mis keelavad igasuguse erakondliku kuuluvuse.

Vanglaametnikel on Vangistuseseaduse § 135 lisaks avaliku teenistuse seaduses sätestatud teenistuspiirangutesätestatud veel lisaks alljärgnevad teenistusalsed piirangud:

- ei või osaleda streikides, pikettides ega muudes teenistusalses surveaktsioonides.
- ei või töötada teise tööandja juures, välja arvatud pedagoogilisel, teaduslikul või loomingulisel tööil.

Vastavalt ATS § 118 lg 1 võib ametniku teenistusest vabastada käesoleva seaduse § 84 sätestatud süüteo eest. § 118 lg 2 kohaselt võib teenistuskohustuste rikkumise eest vabastada ametniku, kellel on kehtiv distsiplinaarkaristus. Teenistuskohustuste jämeda rikkumise, usalduse kaotuse või vääritud teo eest võib ametniku vabastada ka siis, kui tal ei ole kehtivat distsiplinaarkaristust. ATS § 84 p. 2 ei seosta usalduse kaotust üksnes teenistuskohustuste täitmatajätmise või mittenõuetekohase täitmisega. Usalduse kaotus võib selle sätte kohaselt tekkida ka siis, kui ametnik on tekitanud ametiasutusele varalist kahju või loonud niisuguse kahju tekkimise ohu väljaspool teenistuskohustuste täitmist. Usalduse kaotusega võib tegemist olla, kui ametnik annab talle mittealluvale teenistujale selliseid soovitusi, mille täitmine tekitab kahju või toob kaasa kahju tekkimise ohu. Oluline on aga süü olemasolu.

Korruptsioonivastase seaduse (RT I 999,16,276) alusel on usalduse kaotuse tõttu võimalik ametiisik teenistusest vabastada ka juhul kui ta:

- on jätnud teatamata korruptsiooniohtlikest suhetest
- on jätnud teatamata temale teatavaks saanud altkäemaksu või pistise andmisest, vahendamisest või võtmisest asutuse juhile või kaitsepolitseile
- on rikkunud seaduses ettenähtud töökoha- või toimingupiiranguid

Teenistusest vabastamine või ka töölepingu lõpetamine neil põhjustel võib kõne alla tulla töötajate suhtes, kellel korruptsioonivastane seadus laieneb – st. ametiseisundit omav riigi- või kohaliku omavalitsuste ametnik, samuti tema ülesandeid täitev koosseisuväline teenistuja. See on sätestatud korruptsioonivastase seaduse § 4. Arvan, et usalduse kaotuse tõttu vabastamine on eelkõige põhjendatud juhul, kui süütegu oli selline, mis põhjustas või võis põhjustada ametiasutusele varalise kahju. Kui kahju ei tekitatud, siis võiks karistada süüdlast teenistuskohustuste rikkumise eest.

Ametnik vabastatakse, arvates talle vabastamise vormistamise dokumendi teatavakstegemise päevale järgnevast päevast (ATS § 118 lg 3). Autori arvates võib probleeme tekkida teenistusest vabastamise kui distsiplinaarkaristuse protseduurreeglite järgimisega. Kuidas ikkagi teha vabastamise dokument ametnikule teatavaks, kui ta keeldub sellega tutvumast ja ka tunnistajaid ei ole antud juhul juures või nad keelduvad allkirja andmast? Ametnikku saab karistada ainult seletuse andmisest keeldumise korral, samuti seletuse teadvalt valeandmete esitamise eest. ATS § 118 lg 3 alusel vabastatakse

omavoliliselt teenistusest lahkunud ametnik, arvates omavoliliselt teenistusest lahkumise järgnevast päevast.

Teenistusest vabastamine vormistatakse käskkirja või korraldusega Riigikogu või kohaliku omavalitsuse volikogu vormistab vabastamise otsusega- seda sätestab ATS § 132 lg 1. Distsiplinaarsüüteo eest vabastamisel kantakse vabastamise vormistamise dokumenti ka TDVS § 11 lg 2 loetletud andmed. Teenistusest vabastamise kohta tehakse ametniku tööraamatusse kanne, milles märgitakse vabastamise kuupäev. Teenistusest vabastamise aluse formuleeringu viitega seaduse paragrahvile, lõikele ja punktile kannab ametiasutus ametniku tööraamatusse ainult ametniku nõudel(ATS § 132 lg 4).

ATS § 85 lg 2 kohaselt võib iga süüteo eest määrata ainult ühe karistuse, seda loetakse topeltkaristuse printsübiks⁹.

Sama põhimõtte sätestab ka TDVS §9 lg 1. Kuid esineb ka kolm erandit, mis on sätestatud töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse § 10, mis laieneb ka ATS § 87 alusel ametnikele. Antud paragrahvis on välja toodud, et ametniku võtmine haldus-, kriminaal- või materiaalse vastutusele ei takista sama teo eest distsiplinaarkaristuse määramist. Siit tuleneb ka printsüüp, et haldus-, kriminaal- ja tsiviilasju käsitletakse lahus distsiplinaarasjadest. See tähendab seda, et kui toimub paralleelne menetlus ühes ja samas asjas, ei ole see takistuseks distsiplinaarkaristuse määramisel. Distsiplinaarkaristust rakendav isik ei pea ära ootama vastava kohtu otsust, et alles siis lahendada distsiplinaarvastutuse küsimus.

Distsiplinaarkaristuse määramise õigus on isikul või ametiasutusel, kellel on antud ametniku ametisse nimetamise õigus. Nimetatud isikul või ametiasutusel on ka õigus kehtestada teenistujale piiranguid distsiplinaarkaristuse kehtivuse ajal, näiteks mitte maksta riigiteenistujatele ATS § 37 lg 2 ettenähtud lisatasu teenistusaastate eest või lihtsalt vähendada tasu suurust. Vähemalt kolmeaastase teenistusstaazi korral antakse teenistujale kolmanda ja iga järgmise aasta eest üks päev lisapuhkust, kuid kokku mitte rohkem kui 10 kalendripäeva. ATS § 45 lg 2 alusel võib distsiplinaarkaristuse kehtivuse ajal lisapuhkust vähendada või jätta üldse andmata. Samuti ei maksta distsiplinaarkaristuse kehtivuse ajal puhkusetootust (ATS § 46 lg 3) – loomulikult kui ametiasutus üldse rakendab sellise toetuse maksmist.

⁹Eesti NSV Töökoodeks (ENSV ÜVT 1972, 28, 275)

ATS § 110 lg 1 alusel on distsiplinaarkaristuse määramise õigust omaval isikul õigus kõrvaldada ametnik ametist distsiplinaarasja menetluse ajaks, kuid selle aja eest tuleb säilitada ametnikule ametipalk koos kõigi ettenähtud lisatasudega.

Vastavalt ATS § 88 kantakse distsiplinaarkaristus teenistuslehele. Isik või ametiasutus, kes määras ametnikule distsiplinaarkaristuse, võib selle karistuse ennetähtaegselt kustutada, kui ametnik ei ole toime pannud uut süütegu ja on näidanud end hea töötajana (ATS § 89 lg 1). Vastavalt § 89 lg 2 vormistatakse distsiplinaarkaristuse ennetähtaegne kustutamine kirjalikult vähemalt kahes eksemplaris, millest üks jääb isikule või ametiasutusele, kes distsiplinaarkaristuse kustutas, teise eksemplari saab teenistuja. Ka distsiplinaarkaristuse kustutamine kantakse teenistuslehele (ATS § 89 lg 2).

Arvestades ülaltoodut arvab autor, et distsiplinaarkaristuse määraja, kellel on antud ametisse nimetamise õigus, peab igal juhul konkreetsel juhul vaatama, kas tema poolt määratav karistus vastab ikka süüteo asjaoludele ja raskusele ja kas karistus on otstarbekas. Ametnikul on halduskohtumenetluse seadustiku §7 lg alusel õigus pöörduda oma õiguste kaitseks halduskohtusse. HKMS 7 lg 1 sätestab 30 päevase tähtaja kohtusse pöördumiseks ja see tähtaeg hakkab kehtima haldusakti teatavakstegemisest arvates.

HKMS § 6 lg 2 alusel võib kaebuse või protestiga taotleda:

- 1) haldusakti või selle osa tühistamist
- 2) peatada haldusakti täitmist või väljaandmata jäetud haldusakti väljaandmist
- 3) peatatud või sooritamata toimingute sooritamist

Samuti võib taotleda:

- 1) haldusakti või toiminu õigusvastasuse kindlakstegemist
- 2) avalik-õiguslikus suhtes tekitatud kahju hüvitamist

ATS § 160 lg 5 sätestab, et ametnik võib kohtult taotleda temale määratud distsiplinaarkaristuse tühistamist, kui ta leiab, et teda on karistatud ebaseaduslikult, sealhulgas süüteo raskusele ja selle toimepanemise asjaoludele ilmselt mittevastava karistusega. Riigi – ja kohaliku omavalitsuse ametnikud ei allu tööõiguslikule regulatsioonile, tegu on haldusõiguse sfääriga. Küll aga kuuluvad tööõiguse reguleerimisalasse abiteenistujad, kes töötavad riigi või kohaliku omavalitsuse

ametiasutustes. Vastavalt ATS § 7 on abiteenistuja ametiasutuse koosseisus ettenähtud abiteenistuskohale töölepingu alusel võetud tehniline töötaja. Seega on abiteenistujal õigus pöörduda teenistusalaste vaidluste lahendamiseks töövaidlusorganisse nelja kuu jooksul, arvates päevast, mis järgnes päevale, mil nad said teada või oleks pidanud saama teada oma õiguste rikkumisest (TLS § 143 lg. 1).

3.1 Distsiplinaarkaristused vanglates

Vanglaametnikele on kehtestatud Vangistusseaduse § 150 alusel järgmised distsiplinaarkaristused:

- 1) noomitus
- 2) ametipalga vähendamine 10 kuni 50 protsenti kuni kolmeks kuuks
- 3) teenistusest vabastamine avaliku teenistuse seaduse § 118 alusel

Samas, aga enne distsiplinaarkaristuse kohaldamist viiakse läbi distsiplinaarmenetlus, kus selgitatakse välja kas ametnikul, kes väidetava rikkumise tegi lasub süü või puudub rikkumisel süüteoosseis.

3.2 Võimalikud rikkumised ametnike poolt

Võimalikke rikkumise on tegelikult palju, sest inimeste mõttemaailm ja moraali tase on erinev.

Lõputöö autor on arvamisel, et kõige raskemad rikkumised on keelatud suhted kinnipeetavatega s.h keelatud esemete vanglasse toimetamine ja kinnipeetavatele üleandmine. Tallinna Vangla Sisekorraeeskirjade¹⁰ IX osas, kus on fikseeritud töötajate üldised käitumisreeglid, p. 29 öeldud, et töötaja suhtleb kinnipeetavaga või vahistatuga korrektselt, tema inimväarikust alandamata vaid Vangla Sisekorraeeskirjast, Tallinna Vangla Kodukorrast ja oma ametijuhendist tulenevate konkreetsete tööülesannete täitmiseks nendes ettenähtud korras ja viisil, ei ole kinni peetava isiku vahendajaks muude isikutega, kui see ei tulene otseselt tööülesandest. Sama eeskirja p. 32.5 on sätestatud, et töötaja peab järgima Vangla territooriumile kinnipeetavatele ja vahistatutele keelatud esemete toomise keeldu ja pääslakorda. Kuigi Tallinna Vangla teenistujad on antud eeskirjaga tutvunud allkirja vastu, tuleb ikka ette rikkumisi. Sellega panevad nad ohtu Tallinna Vangla julgeoleku ja seavad ka ennast väga raskesse olukorda. Tasub vaid üks kord vääratada ja mingi kinnipeetava pisipalve täita ning oledki väljapääsmatus olukorras. Edaspidi tavaliselt nõudmised suurenevad. Et sellist asja vältida, tuleb teha kõva

¹⁰ Tallinna Vangla Sisekorraeeskiri (vastu võetud 22.märtsil 2005.a. käskkirjaga nr. 18)

selgitustööd ja valida hoolikalt vanglaametnike kandidaate. Vanglaametnikuks sobib siiski ainult väga kõrge moraaliga inimene, kes on tugev ja kõikumatu. Ametnikele on antud erilised volitused teostada avalikku võimu – keelata ja käskida inimesi avalikes huvides, tegutseda riigi nimel ning valmistada ette või teha ühiskonda puudutavaid otsuseid. Seetõttu kehtib ametnike suhtes kõrgendatud avaliku usalduse nõue ning kõrgemad nõudmised. Avaliku võimu teostamine eeldab ametnike seaduspärasest ja eetilist käitumist, avalikes huvides tegutsemist. Sellised nõudmised on sätestatud ka Avaliku teenistuse eetikakoodeksis, mis on Avaliku teenistuse seaduse lisa nr. 1. teenistusse asumisel tutvustatakse kõiki töötajaid Avalik teenistuse eetikakoodeksiga¹¹.

Lõputöö autor leiab, et käesolevast aastast on Tallinna Vanglal juba võimalik teha personali valikut, sest vanglasse tööle tulla soovijate arv on märgatavalt suurenenud. Lõputöö autor arvab, et siin mängib suurt osa palgatõus ja Tallinna Vangla võib sellise palgapakkumisega edukalt tööturul kandideerida. Samuti teeb Tallinna Vangla nüüd ka värbamiskampaaniaid, seda siis reklaamides ja ka plakatite näol. Autor leiab, et selline lähenemine värbamisele on üsna tõhus, sest paljud inimesed ei olnud vanglaametist teadlikud või teadmised olid lihtsalt vajaka. Reklaam aitab ka vähendada inimestes neid eelarvamusi, et vangla on kõige ohtlikum ja jubedam koht kus töötada ja, et kus elu on pidevalt ohus.

Teiseks raskeks distsiplinaarrikkumiseks loeb autor teenistusest puudumist ja puudumisest mitteteatamist. Tallinna Vangla Sisekorraeskirjade X osas on fikseeritud teenistusest puudumisest teatamise kord. Antud eeskirja p. 33 alusel, peab töötaja esimesel võimalusel teatama tööle hilinemisest, töölt puudumisest ja selle põhjusest oma vahetule ülemustele, tema puudumisel osakonnajuhatajale. Põhjuseeta töölt puudumine ja töölt puudumisest mitteteatamine paneb samuti ohtu Tallinna Vangla julgeoleku, sest kui teenistuja talle määratud postilt puudub, suureneb Tallinna Vangla julgeolekurisk. Alati, ei õnnestu kiiresti puudu olevale töötajale asendust leida.

Kolmandaks raskeks distsipliinirikkumiseks peab autor joores teenistusse asumist ja teenistuses viibimist. Selleks, et joores teenistuses viibimist takistada, peaks pääsles tihemini tegema kontrolli, tööle saabunud teenistujate seisukorra üle ja samuti peaksid

¹¹ Avaliku teenistuse seadus (vastu võetud 25.01.1995, jõustunud 01.01.1996)

otsesed ülemad olema hoolikamad ja kontrollima, kas talle alluvate vanglaametnike või teenistujate tervislik seisukord lubab teenistusse astuda. Õnneks on Tallinna Vangla teostanud küllaltki palju teenistujate kontrollimise reide, seda nii tööle tulles kui ka töölt minnes. Selline massiline läbiotsimine ametnike suhtes on küll palju meelehärmi valmistanud teenistujate seas kuid seda nende ametnike suhtes, kes ei ole endale selgeks teinud miks läbiotsimised vajalikud on ja ka neile kes pääslakorrast kinni ei pea. Pääslakord kinnitati Tallinna Vangla direktori poolt 27. augustil 2007 käskkirjaga nr 50¹².

3.2.1 Distsiplinaarmenetlus Tallinna Vanglas

Distsiplinaarmenetlus on suhteliselt detailselt reguleeritud VangS §- s 149. Kui leitakse, et tegemist võib olla distsiplinaarsüütega, siis algatatakse selle tuvastamiseks ja konkreetsete asjaolude väljaselgitamiseks distsiplinaarmenetlus. Menetlus algatatakse ametisse nimetamise õigust omava isiku või justiitsministri käskkirja alusel. Menetluse käigus uuritakse juhtumi asjaolusid, mille tuvastamiseks võetakse asja kohta infot omavate isikutelt seletusi. Kindlasti tuleb võtta seletus vanglaametnikult, kelle suhtes menetlus algatati. Teenistuskohustuste rikkumise tõttu algatatud distsiplinaarmenetluses uuritakse kindlasti ka dokumente, millest vastava ametniku kohustused tulenevad. Pärast vajalike toimingute tegemist koostatakse distsiplinaarmenetluse kokkuvõte. Menetluse tulemusena tuvastatakse/ei tuvastata, milliseid konkreetseid õigusakti sätteid on rikutud ja kes oli rikkuja. Kui menetluse käigus tuvastatakse, et vanglaametnik on toime pannud distsiplinaarsüüteo, siis võib talle määrata distsiplinaarkaristuse.¹³ Tallinna Vanglas toimub distsiplinaarmenetluse läbiviimine Justiitsministri poolt kinnitatud „Vanglate distsiplinaarjuurduse läbiviimise juhendi”¹⁴ alusel. Eelnimetatud juhend on pigem soovituslik, kui kohustuslik, kuna tavaliselt juhendid näitavad mingi tegevuse üldist suunitlust¹⁵. Distsiplinaarmenetluse käigus toetutakse ikkagi Eesti Vabariigis kehtivatele seadustele, nendeks seadusteks on ATS, TDVS, VangS, HMS ja Tsiviilseadustiku üldosa seadus¹⁶ (TSÜS).

¹² Tallinna Vangla pääslakord (kinnitatud direktori poolt 27. augustil 2007 käskkirjaga nr 50.)

¹³ Lang, K. 2002. Vanglateenistus. [Loengukonspekt] Tallinn: Sisekaitseakadeemia, 37.

¹⁴ Vanglate distsiplinaarjuurduse läbiviimise juhend.

¹⁵ Uulimaa-Margus, U. 2007. Vanglatöö eetikast. [Õppematerjal] Tallinn: Sisekaitseakadeemia, 14.

¹⁶ RT I 2002, 35, 216, RT I 2007, 24, 128.

„Vanglate distsiplinaarjuurduse läbiviimise juhend” sätestab distsiplinaarjuurduse läbiviimise korra ametnike suhtes, kes on vanglateenistuses (ametnik, abiteenistuja, koosseisuväline teenistuja) või kes on vanglateenistuses oleva ametnikuga võrdsustatud isik (teenistuja). Distsiplinaarjuurduse eesmärgid on igakülgset, objektiivset ja täielikult teha kindlaks distsiplinaarsüüteo või muu distsiplinaarjuurduse algatamise ajendiks oleva sündmuse asjaolud, sealhulgas soodustingimused ja distsiplinaarsüüteo toime pannud teenistuja süü või tuvastada selle puudumine.

Infoallikad, iseloom ja ulatus, mille põhjal distsiplinaarjuurduse võib algatada, ei ole piiritletud. Teenistuja suhtes haldus-, kriminaal-, väärteo- või tsiviilasjade menetluse läbiviimine ei takista sama teo eest distsiplinaarjuurduse algatamist või -karistuse määramist. Juurdlust alustatakse viivitamatult ja viiakse läbi ühe kuu jooksul, arvates erakorralise sündmuse või süüteo toimepanemise päevast või päevast, mil süüteost sai teada mis tahes isik, kellele süüdlane tööalaselt allub.

Juhendi üheks tugevaks küljeks võib pidada selgeid ja konkreetseid välja toodud juhtumeid, millede korral on distsiplinaarjuurduse algatamine ja läbiviimine distsiplinaarmenetluse läbiviijatele kohustuslik. Nii on juhendist tulenevalt distsiplinaarjuurduse läbiviimine kohustuslik järgnevatel juhtudel:

- 1) teenistuskohustuste süüline täitmata jätmine või mittenouetekohane täitmine, sealhulgas teenistuses joobnuna viibimine;
- 2) ametiasutusele süüline varalise kahju tekitamine või niisuguse varalise kahju tekkimise ohu süüline loomine;
- 3) kui pannakse toime vääritud tegu, s.o tegu, mis on vastuolus üldtunnustatud kõlblus- ja käitumisnormidega või diskrediteerib teenistujat või ametiasutust, sõltumata sellest, kas niisugune tegu pandi toime teenistuses või väljaspool teenistust. Kuna vangistusseadus ei defineeri vääritud teo mõistet, on sama määratlus kohaldatav ka käesoleva juhendi mõistes teenistujate puhul;
- 4) teenistuja hukkamise või püsiva töövõime kaotuse korral teenistuskohustuste täitmisel või seoses vanglateenistusega;

5) kui teenistuja põhjustab tulirelva või erivahendi kasutamise või oma mingi muu tegevusega inimese surma või tekitab talle kehavigastusi;

6) kui on varastatud või kaotatud teenistusrelv, erivahend, riigi- või ametisaladust sisaldav dokument, või muu tähtis dokument;

Juhendi veel üheks vaieldamatult tugevamaks küljeks on see, et on konkreetselt välja toodud distsiplinaarjuurduse läbiviija kohustused ning õigused, mis tagab õiguspärase distsiplinaarmenetluse läbiviimise. Nimelt tuleneb juhendist, et täieliku, objektiivse, ja igakülgse juurduse eest vastutab distsiplinaarjuurduse läbiviija, kellel õigus nõuda fakti kontrollimiseks asjaosalistelt ja tunnistajatelt kirjalikke seletusi, seaduste ja muude õigusaktidega kehtestatud korras nõuda ning saada kõigilt asutustelt ja organisatsioonidelt distsiplinaarjuurduse läbiviimiseks vajalikke dokumente ja õiendeid, tutvuda kontrollitava vangla kõigi dokumentide ja materjalidega, kasutada eriteadmisi vajavates küsimustes spetsialisti abi, teha vajaliku info saamiseks järelepärimisi. Samuti tulenevad distsiplinaarjuhendist ka distsiplinaarjuurduse läbiviija kohustused, milledeks on: juhendada seadustest, teistest õigusaktidest ning käesolevast juhendist; distsiplinaarjuurduse algatamisel viivitamata tutvustada teenistujale, kelle suhtes distsiplinaarjuurdus algatati või teenistujale, kes distsiplinaarjuurduse käigus allutatakse distsiplinaarmenetlusele, distsiplinaarjuurduse algatamise käskkirja ning tema õigusi ja kohustusi; selgitada teenistujale, kelle suhtes distsiplinaarjuurdlust korraldatakse, kuid ka teistele asjaosalistele nende seaduslike õigusi ning kohustusi ja võimaldada nende realiseerimist; lahendada kontrollimise käigus esitatud ning sellesse puutuvaid avaldusi; nõuda kirjaliku seletuse esitamist teenistujalt, kelle suhtes distsiplinaarjuurdus algatati või kes on allutatud distsiplinaarmenetlusele, samuti peab olema tagatud sellise isiku ärakuulamisõigus; distsiplinaarjuurduse lõpuleviimisel koostada distsiplinaarjuurduse kokkuvõtte ning pärast allkirjastamist esitada selle viivitamatult distsiplinaarjuurduse algatanud isikule; tutvustada teenistujale, kelle suhtes juurdus on läbi viidud või kes on allutatud distsiplinaarmenetlusele, distsiplinaarjuurduse kokkuvõtet; edastada koheselt kõik distsiplinaartööd käsitlevad andmed distsiplinaarjuurduste registrisse kandmiseks.

Distsiplinaarjuurduse lõppedes koostatakse kirjalik distsiplinaarjuurduse kokkuvõtte, milles distsiplinaarsüüteo ja selle toime pannud isiku kindlakstegemisel tuleb märkida distsiplinaarsüüteo toime pannud teenistuja ees- ja perekonnanimi ning ametikoht, distsiplinaarsüüteo kirjeldus ning toimepanemise aeg ja koht, samuti võimalikud

soodustingimused, distsiplinaarsüüteo toimepanemist kinnitavad tõendid, distsiplinaarsüüteo tagajärjel tekkinud kahju suurus ja iseloom, viide distsiplinaarvastutust sätestavale seadusele ning selle sättele, mida teenistuja kirjeldatud teoga rikkus, andmed distsiplinaarsüüteo toime pannud teenistuja professionaalsete oskuste, iseloomuomaduste, ka kehtivate distsiplinaarkaristuste kohta ning distsiplinaarsüüteo tunnuste puudumisel tuleb välja tuua distsiplinaarjuurduse all viibinud teenistuja ees- ja perekonnanimi ning ametikoht ning lühidalt süütegu välistava asjaolu.

Vastavalt juhendile distsiplinaarjuurdus lõpeb sellega, et distsiplinaarkaristuse määramise õigusega isik otsustab distsiplinaarjuurduse kokkuvõtte ning kogutud materjalide põhjal distsiplinaarsüüteo ilmnemisel distsiplinaarkaristuse määramise või määramata jätmise. Distsiplinaarsüüteo puudumisel kinnitab distsiplinaarkaristuse määramise õigusega isik teenistuja õiguspärast käitumist ning vajadusel määrab avastatud puuduste tekkimise soodusasjaolude likvideerimiseks rakendatavad meetmed. Kui distsiplinaarjuurduse läbiviija leiab, et on vajadus distsiplinaarjuurduse all olevat isikut distsiplinaarkorras karistada, vormistatakse distsiplinaarkaristuse kohaldamise käskkiri (kahes eksemplaris).

Lõputöö autor on arvamisel, et antud juhendi puuduseks võib lugeda distsiplinaarjuurduse läbiviimise konkreetse vormi puudumist. See tähendab seda, et antud juhendis on kirjeldatud ainult distsiplinaarjuurduse kokkuvõtte vormistamine, kuid puuduvad sätted, mis sisaldaksid distsiplinaarmenetluse läbiviimise käigus vajalike dokumentide vormi kirjeldust.

3.3 Distsiplinaarpraktika analüüs Tallinna Vanglas 2006.a. ja 2007 a.

Vanglaametnikele on kehtestatud Vangistuseseaduse § 150 alusel järgmised distsiplinaarkaristused:

- 1) Noomitus
- 2) ametipalga vähendamine 10 kuni 50 protsenti kuni kolmeks kuuks
- 3) teenistusest vabastamine avaliku teenistuse seaduse § 118 alusel.

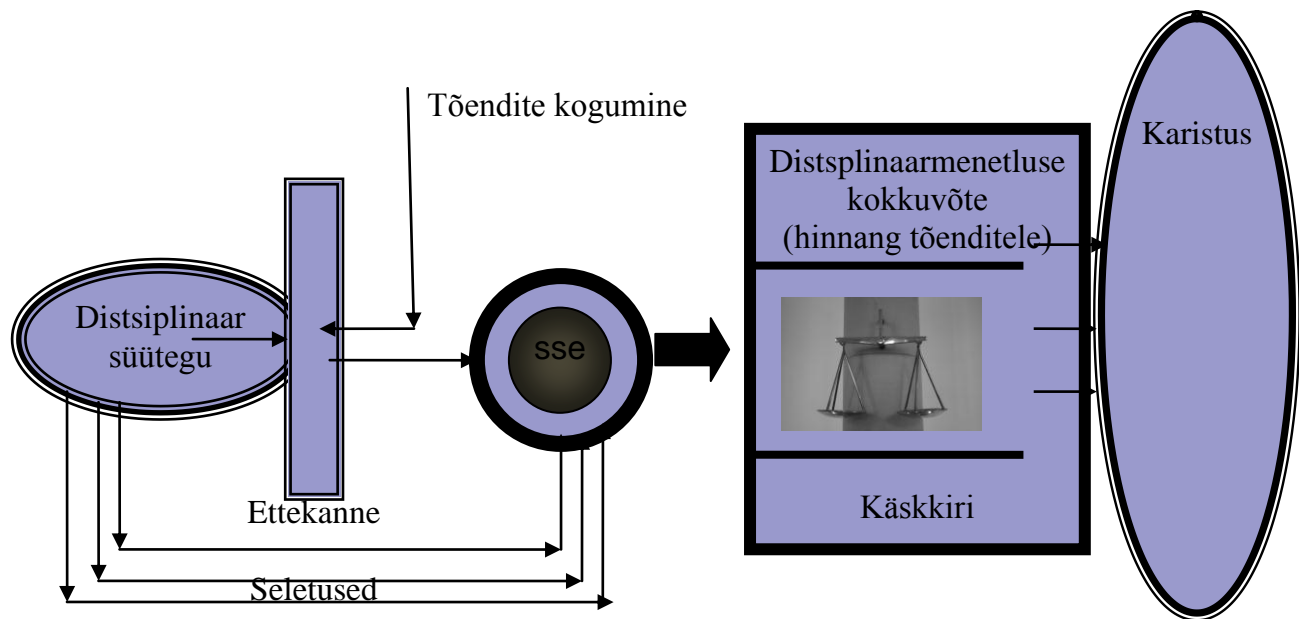
Vastavalt ATS § 84 on ametnike distsiplinaarsüütegudeks:

- 1) teenistuskohustuste süüline täitmata jätmine või mittenõuetekohane täitmine, sealhulgas teenistuses joobnuna viibimine

- 2) ametiasutusele süüline varalise kahju tekitamine või niisuguse kahju tekkimise ohu süüline loomine
- 3) vääritud tegu, s.o. süüline tegu, mis on vastuolus üldtunnustatud kõlblusnormidega, ametnikule esitatavate eetiliste nõuetega või diskrediteerib ametnikku või ametiasutust, sõltumata sellest, kas niisugune tegu pandi toime teenistuses või väljaspool teenistust.

Tallinna Vanglas on distsiplinaarmenetluse läbiviimiseks välja antud Distsiplinaarmenetluse läbiviimise juhend,¹⁷ mis on kinnitatud Tallinna Vangla direktori 14. jaanuari 2005 käskkirjaga nr. 4. Käesolev juhend sätestab distsiplinaarsüüteo ja selle asjaolude ning süüdlase väljaselgitamise, distsiplinaarmenetluse materjalide vormistamise, tutvustamise, registreerimise ja edastamise korra. Distsiplinaarmenetluse läbiviimisel juhindutakse vanglaametniku ja vanglaametniku kandidaadi puhul vangistuseseadusest, avaliku teenistuse seadusest ja töötajate distsiplinaarvastutuse seadusest ning töölepingu alusel töötavate töötajate puhul töötajate distsiplinaarvastutuse seadusest. Tallinna Vanglas on distsiplinaarmenetluse algatamise õigus Tallinna Vangla direktoril. Antud juhendis on kirjeldatud distsiplinaarmenetluse läbiviimist, kuidas vormistada distsiplinaarmenetluse materjale, tutvustamine, registreerimine ja edastamine (vt. joonis 3).

¹⁷ Tallinna Vangla distsiplinaarmenetluse läbiviimise juhend (kinnitatud Tallinna Vangla direktori 14. jaanuari 2005 käskkirjaga nr. 4.)



Joonis.3 Distsiplinaarmenetluste läbiviimise juhend

3.3.1 Tallinna Vanglas 2006. aastal läbi viidud alljärgnevad distsiplinaarmenetlused ja määrati järgmised distsiplinaarkaristused:

2006. aasta I kvartalis algatati 16 distsiplinaarmenetlust ja määrati 12 alljärgnevat distsiplinaarkaristust:

Ametipalga vähendamine 30 % ulatuses 1, 2 või 3 kuu jooksul – 4 korral

Distsiplinaarkaristuse tingis:

- 1) valvepostile hoiatava käsklusega lubamine ja relva käest panemine
- 2) kinnipeetavale asjade toomine (CD plaat ja sigaretid)
- 3) teenistusse joobnuna saabumine
- 4) teenistusest puudumine

Noomitusi määrati 3 korral ja distsiplinaarkaristuste määramise tingisid alljärgnevad rikkumised:

- 1) kartserilaost kinnipeetavale võõra televiisori kätte andmine
- 2) töötamine teise tööandja juures
- 3) joobes teenistuses viibimine

Teenistusest vabastati ATS §118 p. 2 alusel 3 korral ja põhjused olid alljärgnevad:

- 1) keelatud suhe, tubaka toomine ja üleandmine kinnipeetavale vangla territooriumil
- 2) keelatud suhe, nelja mobiiltelefoni ja aku toomine vangla territooriumile
- 3) teenistusest puudumine

TLS § 86 p. 6 alusel vabastati 2 korral ja alljärgnevatel põhjustel:

- 1) korralduse minna koolitusele täitmata jätmine
- 2) kinnipeetavale toiduainete ja sigarettide toomine

2006. aasta II kvartalis algatati 11 distsiplinaarmenetlust ja määrati 6 alljärgnevat distsiplinaarkaristust:

Ametipalga vähendamine 30 % ulatuses 1, 2 või 3 kuu jooksul – 4 korral

Distsiplinaarkaristuse tingis:

- 1) teenistusse joobnuna saabumine 3 korral
- 2) teenistusest puudumine

Noomitus määrati 1 korral ja distsiplinaarkaristuste määramise tingisid alljärgnevad rikkumised:

- 1) mobiiltelefoni ja SIM kaardi vangla territooriumile toomise katse ilma direktori loata

Teenistusest vabastati ATS §118 p. 2 alusel 1 korral ja põhjused olid alljärgnevad:

keelatud suhe kinnipeetavaga

2006. aasta III kvartalis algatati 17 distsiplinaarmenetlust ja määrati 6 alljärgnevat distsiplinaarkaristust:

Noomitusi määrati 3 korral ja distsiplinaarkaristuste määramise tingisid alljärgnevad rikkumised:

- 1) kambri leiti kleebiseta DVD mängija

- 2) teenistuskohustuste täitmata jätmine kinnipeetavate saatmise ajal üldraviasutusse
- 3) teenistusest puudumine.

Teenistusest vabastati ATS §118 p. 2 alusel 3 korral ja põhjused olid alljärgnevad:

- 1) teenistusest puudumine ja puudumisest teatamata jätmine 2 korral
- 2) joobnuna teenistuses viibimine

2006. aasta IV kvartalis algatati 18 distsiplinaarmenetlust ja määrati 6 alljärgnevat distsiplinaarkaristust:

Ametipalga vähendamine 30 % ulatuses 1, 2 või 3 kuu jooksul – 3 korral

Distsiplinaarkaristuse tingis:

teenistusse joobnuna saabumine või viibimine - 3 korral

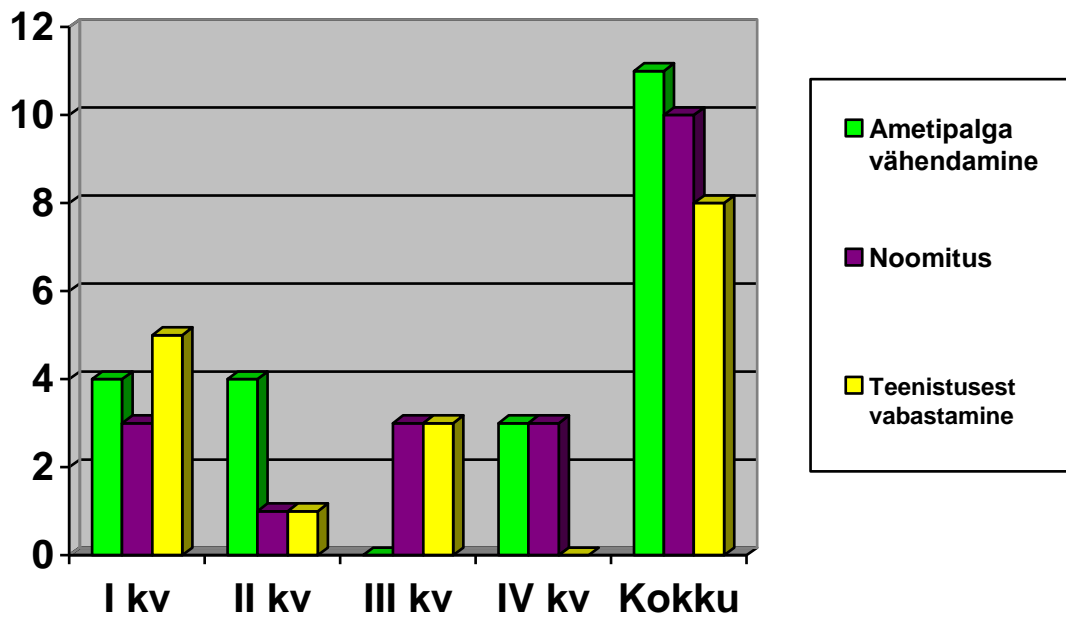
Noomitusi määrati 3 korral ja distsiplinaarkaristuste määramise tingisid alljärgnevad rikkumised:

- 1) asjaajamiskorra rikkumise eest
- 2) valvepostil magamise eest
- 3) kõrvaklappide toomine eelvangistusosakonna abiruumi

Tallinna Vangla 2006.a. distsiplinaarkaristused kokku (vt. joonis 4) :

Tabel 1.2006 distsiplinaarkaristuste kvartalid kokku

2006	Ametipalga vähendamine	Noomitus	Teenistusest vabastamine
I kv	4	3	5
II kv	4	1	1
III kv	-	3	3
IV kv	3	3	-
kokku	11	10	8



Joonis 4. Tallinna Vangla 2006.a. distsiplinaarkaristused

3.3.2 Tallinna Vanglas toimus aastal 2007 alljärgnevad distsiplinaarmenetlused ja määrati järgmised distsiplinaarkaristused:

2007. aasta I kvartalis algatati 14 distsiplinaarmenetlust ja määrati 5 alljärgnevat distsiplinaarkaristust:

Ametipalga vähendamine 30 % ulatuses 1, 2 või 3 kuu jooksul – 2 korral

Distsiplinaarkaristuse tingis:

- 1) kinnipeetavale vale medikamendi andmine diazepam – 2
- 2) mitteteenistuslikud kõned

Noomitusi määrati 2 korral ja distsiplinaarkaristuste määramise tingisid alljärgnevad rikkumised:

- 1) teenistusest puudumine
- 2) psühhotroopsete ravimite manustamise eest lahustamata kujul

Teenistusest vabastati ATS §118 p. 2 alusel 1 korral ja põhjused olid alljärgnevad:

suures koguses tablettide sattumine kinnipeetava kätte

TLS § 86 p. 6 alusel vabastati 0 korral:

2007. aasta II kvartal algatati 28 distsiplinaarmenetlust ja määrati 17 alljärgnevat distsiplinaarkaristust:

Ametipalga vähendamine 30 % ulatuses 1, 2 või 3 kuu jooksul – 9 korral

Distsiplinaarkaristuse tingis:

- 1) Vabastamise ajal kinnipeetava raha 2040.-, 25.- ärakaotamine
- 2) joobnuna teenistusse saabumine 5 korral
- 3) lahkumine valvepostilt
- 4) kontrollija hoiatava käsklusega valvepostile lubamine valvur
- 5) teenistusest puudumine

Noomitusi määrati 3 korral ja distsiplinaarkaristuste määramise tingisid alljärgnevad rikkumised:

- 1) haigekassas arvele võtmiseks taotluse esitamata jätmine.
- 2) teenistusest puudumine- 2 korral

Teenistusest vabastati ATS §118 p. 2 alusel 4 korral ja põhjused olid alljärgnevad:

- 1) ametnikult võetud ära 6 süstalt ja umbes 15 grammi narkokahtlast ainet
- 2) joobnuna teenistusse saabumine 2- korral
- 3) suhe kinnipeetavatega.

2007. aasta III kvartalis algatati 14 distsiplinaarmenetlust ja määrati 9 alljärgnevat distsiplinaarkaristust:

Noomitus määrati 1 korral ja distsiplinaarkaristuste määramise tingisid alljärgnevad rikkumised:

tööle tulemisel pääsلاس mobiiltelefoni leidmine

Teenistusest vabastati ATS §118 p. 2 alusel 2 korral ja põhjused olid alljärgnevad:

joobnuna teenistuses viibimine 2 korral

2007. aasta IV kvartalis algatati 45 distsiplinaarmenetlust ja määrati 39 alljärgnevat distsiplinaarkaristust:

2007 aasta IV kvartali täpsem info puudub kuna Tallinna Vanglas ei ole viimaste kuude aruannet tehtud ja informatsiooni ei olnud võimalik saada.

Tabel 2. 2007 distsiplinaarkaristuste kvartalid kokku

2007	Ametipalga vähendamine	Noomitus	Teenistusest vabastamine
I kv	2	2	1
II kv	9	3	4
III kv	0	1	2
IV kv	3	5	7
kokku	14	11	14

3.3.3 Distsipliinirikumiste sisu

Keelatud suhted

Keelatud suhteid kinnipeetavatega tuvastati 5-l korral. Kahel juhul olid osalisteks valvurid, kellest 1 vabastati; kahel juhul olid osalisteks meditsiinitöötajad, kellest mõlemad vabastati; ühel korral oli osaliseks kontaktisik ning ühel korral oli osaliseks vangla kokk, kes vabastati teenistusest poolte kokkuleppel. Muud vääritud teod – 1 revisoovitustega dokumendi andmine, 1 poevargus, - kõik nende juhtumitega seotud vanglaametnikud on teenistusest vabastatud või on määratud karistuseks noomitus.

Teenistuses joobnuna viibimised ja teenistusest puudumised

Teenistuses joobnuna viibimisi oli kokku 18-l korral, neist suurem osa olid valvurid ja paaril korral olid osalisteks kontaktisikud.

Teenistusest põhjuseta puudumisi oli kokku 14, neist suurem osa olid jällegi valvurid ja paaril korral ka meditsiinitöötaja, kes hiljem töölt vabastati kuna selline rikkumine oli korduv.

Põhjuseeta puudumiste arv on tegelikult suurem kui statistika seda näitab. Väga kerge on saada haiguslehte, paaril korral anti töötajatele võimalus omal soovil teenistusest lahkuda, kuigi nad olid eelnevalt puudunud. Paaril korral andsid vahetud ülemused valvuritele vabu päevi, kui nad olid telefoni teel teatanud, et ei saa mingil põhjusel tööle tulla. Vabu päevi anti mitte ette planeeritult. Samas kui teenistuja teavitab, et ei saa mingil põhjusel tööle tulla, siis vangla siiski usaldab seda ametnikku. Tegelikuses, aga mõned ametnikud kasutavad usaldust kurjasti ära, selleks ongi vaja ametnikke hoolikalt valida enne kui me nad üldse tööle võtame.

Mitmesugused puudused töös

Puuduseid töös on ka üks rikkumistest, mida tuleb üsna tihti ette. Tavaliselt kui ametnikul pole enne ühtegi rikkumist ja tekib tema töös mingi puudus, siis esimene rikkumine korral piirdatakse vestlusega või juhitakse tähelepanu puuduste kõrvaldamiseks. Loomulikult on juhtumeid, kus ametnikku on juba korduvalt hoiatatud, siis aga enam nii leebed ei olda ja määratakse karistuseks kas noomitus või kui raskem rikkumine on siis kas vabastatakse töölt või vähendatakse palka mõne kuu võrra.

Tallinna Vangla poolt määratud distsiplinaarkaristused, mis on vaidlustatud Tallinna Halduskohtus

1. Tallinna Vangla on 24.12.2003 välja andnud käskkirja nr. 2350-p, millega järelvalveosakonna valvur M.M vabastati teenistusest ATS § 85 lg 1 p 5 alusel. Vääritud teo (ATS §84 p.3) toimepanemise eest määrati distsiplinaarkaristuseks teenistusest vabastamine. M.M varjas teise riigi kodakondsust, et vältida teenistusest vabastamist. M.M esitas Tallinna Vangla vastu hagi Tallinna Halduskohtule ja nõudis Tallinna Vangla 24.12.2003.a käskkirja nr. 2350-p tühistamist ja 6 kuu ametipalka ebaseaduslikult teenistusest vabastamise tõttu. I astme kohus jättis kaebuse rahuldamata. M.M kaebas otsuse edasi Tallinna Ringkonnakohtule, kes leidis, et apellatsioonkaebus tuleb rahuldada osaliselt.

Tallinna Ringkonnakohtu 13.02.2006 otsus nr 3-04-49 RESOLUTSIOON.

1. Rahuldada M.M. apellatsioonkaebus osaliselt.
2. Tühistada Tallinna Halduskohtu 11. veebruari 2005 otsus haldusasjas nr 3-1256/ 2004 osas, milles jäeti rahuldamata M.M. kaebus Tallinna Vangla direktori 24. detsembri 2003 käskkirja nr 2350-p ja 17. veebruari 2004 käskkirja nr 280-p tühistamise ning ebaseaduslikult teenistusest vabastamise eest kuue kuu ametipalga hüvituse nõudes.
3. Teha tühistatud osas uus otsus ja rahuldada M.M. kaebus osaliselt. Lugeda M.M. teenistusest vabastatuks ATS § 124 lg 1 alusel.
4. Mõista Tallinna Vanglalt M.M. kasuks välja ATS § 131 lg 3 alusel kolme kuu ametipalga suurune hüvitus.
5. Muus osas jätta halduskohtu otsus muutmata.
6. Mõista Tallinna Vanglalt M.M. kasuks välja õigusabikulu 4 000 (neli tuhat) krooni.

ATS § 124. Teenistusest vabastamine teenistusse võtmise eeskirjade rikkumise tõttu, kuna M.M võeti kunagi tööle ilma vastava keeletunnistusega.

2. M.K töötas Tallinna Vangla sotsiaalosakonnas vangla sotsiaaltöötajana. Tallinna Vangla direktori 10. novembri 2003. a käskkirja nr 2080-p kohaselt rikkus M.K Tallinna Vangla sisekorraeeskirja § 35 punkti 3.5.9, mille kohaselt on keelatud direktori loata vanglast välja viia ametialast informatsiooni sisaldavaid infokandjaid, samuti kinnipeetavate avalduste ja kirjade menetlemise korda käsitlevaid Tallinna Vangla kodukorra punkte 19.1.2 ja 19.3.1, mille kohaselt kinnipeetavate poolt kirjutatud avaldusi ja kirju võtavad vastu vastavalt vanemvalvurid või inspektor-kontaktisikud ning registreerivad ettenähtud korras; aga ka avaliku teenistuse seaduse (ATS) § 59 nõudeid. M. K, leppides kokku kinnipeetavatega kirja kirjutamise osas, rikkus justiitsministri 30.11.2000 määruse nr 72 „Vanglasisekorraeeskiri“.

M.K esitas Tallinna Halduskohtule kaebuse, milles palus tühistada Tallinna Vangla direktori 10.11.2003 käskkirja nr. 2080-p. I astme kohus rahuldab M.K kaebuse ja Tallinna Vangla käskkirja nr. 2080-p tühistati. Tallinna Vangla esitas apellatsioonkaebus Tallinna Ringkonnakohtule ringkonnakohus leiab, et halduskohtu otsus tuleb tühistada ja uue

otsusega jätta kaebus rahuldamata. Vastustaja ei ole taotlenud kohtukulude väljamõistmist kaebuse esitajalt. Kaebuse esitaja kohtukulud jäävad HKMS § 92 lg 1 alusel kaebuse esitaja enda kanda.

Analüüsis Tallinna Vangla distsiplinaarpraktikat nähtub, et võrreldes distsiplinaarkaristuste hulgaga, on Tallinna Vanglas siiski väga vähe kohtumenetlusi distsiplinaarkaristuste tühistamise osas. Lõputöö autor arvab, et see näitab Tallinna Vangla kõrget haldussuutlikust ja ka seda, et distsiplinaarkaristused on määratud proportsionaalselt.

ETTEPANEKUD

Siinkohal toob töö autor välja erinevaid ettepanekuid, mis aitaksid Tallinna Vanglal parandada või muuta tõhusamaks personali värbamist ja vähendada distsiplinaarmenetluste hulka teenistujate suhtes.

Kui Tallinna Vanglas võrrelda 2006. a ja 2007. a distsiplinaarmenetluste hulka, siis võib näha, et 2007. a. oli kõige rohkem ametnikke, keda distsiplinaarkorras karistati. Selle põhjuseks võib olla ka asjaolu, et Tallinna Vangla on võtnud kasutusele rangemad meetmed, et avastada ametnikke, kes rikuvad neile kehtestatud korda. Tegelikuses ei ole tähtis ju see, et ilmingimata peaks iga päev kedagi karistama, vaid see, et ei oleks kedagi karistada - see tähendab, et tööle võetakse vaid kõrge moraaliga ja ausaid ametnikke, sest kui ametnikud oleksid ausad, siis ei oleks vaja algatada distsiplinaarmenetlusi, seega ei oleks vaja ka kohaldada karistusi.

Samas on Tallinna Vanglal veel palju arenguruumi. Töö autor leiab, et Tallinna Vangla üks miinus ongi personali värbamise poliitika. Vangla peaks lähenema kandidaadile ka psühholoogiliselt. Näiteks koostama ankeedi, mis annaks isiksusest selgema pildi. Samuti kui kandidaat oma CV põhjal näib hea ja tunneb kõiki arvutitarkvarasid ja on nendes ka osav, tuleks seda ka kindlasti kontrollida. Tänapäeval käib asi aga läbimõtlematult, see tähendab seda, et ametnikud, kes värbamisega seotud on enne värbamist ei kontrolli tema tausta sügavuti ning ei lähtu tema tegelikest oskustest. Selliselt aga tekitataksegi selline situatsioon kus hiljem selgub, et kandidaat, kes just ametisse nimetati ei oska mitte midagi teha, samas aga CV ja jutu põhjal tundus väga andekas ja aus.

Loomulikult on koostööd ja edu võimalik saavutada ka erinevate motivaatoritega. Palk, preemiad ja teised tunnustusavaldused liidetuna organisatsiooniliste, grupi või isiklike saavutustega peaksid andma tulemusliku motivatsiooni suurema tootlikkuse ja ametialase ning isikliku rahulolu näol. Iga inimesele on tähtis, et tema tööd hinnatakse, see tekitab tunde, et nende töö on tähtis ja vajalik. Sel juhul teevad inimesed tööd hoolikamalt ja hästi.

KOKKUVÕTE

Käesolevas diplomitöös käsitles autor kõigepealt kehtiva karistusõiguse aspektist lähtuvalt süüteo olemust. Veel võrdles autor erinevusi ja sarnasusi, mis toimivad avalike teenistujate ja töötajate distsiplinaarõiguslikus regulatsioonis.

Distsiplinaarvastutuse kohaldamise eesmärgiks on eelkõige õigusrikkuja parandamine. Loomulikult on koostööd ja edu võimalik saavutada ka ilma distsiplinaarkaristuse määramiseta. Palk, preemiad ja teised tunnustusavaldused liidetuna organisatsiooniliste, grupi või isiklike saavutustega peaksid andma tulemusliku motivatsiooni, suurema tootlikkuse ja ametialase ning isikliku rahulolu näol. Iga inimesele on tähtis, et tema tööd hinnatakse, see tekitab tunde, et nende töö on tähtis ja vajalik. Sel juhul teevad inimesed tööd hoolikamalt ja hästi. Näiteks antakse Tallinna Vanglas tähtpäevade puhul tublidele teenistujatele tänukirju tehtud töö eest ning väikseid meeneid.

Kui vaadata distsiplinaarvastutuse regulatsiooni üldiselt, siis on märgitud õiguslik valdkond Eestis väga killustunult reguleeritud ja seoses sellega on erinevalt tagatud ka erigruppide õiguslik kaitse. Töötajate puhul tuleneb regulatsioon tööõigusest, avalike teenistujate gruppide sellealase regulatsiooni vahel ning paljuski erinevalt on reguleeritud riikliku ametit pidavate vabakutseliste ametiisikute, nagu notarid, kohtutäiturid ja mõningad muud ametigrupid ja töötajate distsiplinaarvastutus. Autor leiab, et distsiplinaarvastutuse valdkond vajaks enam ühtsemat normeerimist, et tagada erinevatele institutsioonidele võrdsemad võimalused seaduslikuks kaitseks.

Töö hüpoteesiks oli püstitatud väide, et Tallinna Vangla poolt valitud meetmed on piisavad distsiplinaarrikkumiste ärahoidmiseks. Sellega seoses on töö autor analüüsinud Tallinna Vangla teenistujatele määratud karistusi distsipliinirikkumiste eest, samuti on töö autor oma töös kajastanud vangla poolt kasutusele võetud uute töötajate värbamispoliitikat ning järelevalve tõhustamise abinõusid distsipliinirikkumiste ärahoidmiseks.

Oma töös võrdleb töö autor Tallinna Vangla teenistujate ja vanglaametnike distsiplinaarmenetlusi aastatel 2006 ja 2007. Võrdlev analüüs selgitab toimunud distsiplinaarmenetluste hulka, põhjusi ja samuti meetmeid, mida selliste rikkumiste puhul saaks ette võtta, et edaspidi selliseid rikkumisi ei toimuks. Autor peab vajalikuks moodustada Tallinna Vanglas distsiplinaarkomisjon vanglaametnike distsiplinaarasjade

lahendamiseks. Antud komisjon aitaks vähendada võimalust subjektiivsete otsuste tegemiseks ja tagaks kindlasti parema kaitse vanglaametnikele, kelle suhtes on algatatud distsiplinaarmenetlus. Arvan, et selline komisjon aitaks vähendada edaspidiseid võimalikke vaidlusi kohtus.

Kuna antud lõputöö autor töötab Tallinna Vanglas, pööras ta oma töös suurt tähelepanu Tallinna Vangla distsiplinaarmenetluste analüüsile.

Autor peab töös seatud ülesanded täidetuks ja hüpoteesi tõestatuks.

KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU

1. Sootak, J. Karistusseadustiku süüteomõiste ja delikti struktuur, Juridica VII , Tallinn 2001.
2. Orgo, I. – M; Merusk, K. Töösuhted ja avalik teenistus, Juura Õigusteabe AS, Tallinn, 1996.
3. ENSV Töökoodeks . Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, 1978
4. Siigur, H. Töö ja teenistussuhe, Juura Õigusteabe AS, Tallinn, 1998.
5. Kämp, M. Töötajatele distsiplinaarkaristuse määramise korrast, Juridica VIII , Tallinn 1996.
6. Siigur, H. Skeeme tööõigusest, Juura Õigusteabe as, Tallinn, 1998.
7. Siigur, H. Töö ja teenistussuhe, Juura Õigusteabe AS, Tallinn, 1998.
8. Siigur, H. Töödistsipliin: seadused ja kommentaarid, Tallinn, 1996
9. Eesti NSV Töökoodeks (ENSV ÜVT 1972, 28, 275)

KASUTATUD NORMATIIVAKTIDE LOETELU

10. Tallinna Vangla Sisekorraeskii (vastu võetud 22. märtsil 2005.a. käskkirjaga nr 18)
11. Avaliku teenistuse seadus (vastu võetud 25.01.1995, jõustunud 01.01.1996)
12. Tallinna Vangla pääslakord (kinnitatud direktori poolt 27. augustil 2007 käskkirjaga nr 50.)
13. Lang, K. 2002. Vanglateenus. [Loengukonspekt] Tallinn: Sisekaitseakadeemia, 37.
14. Vanglate distsiplinaarjuurduse läbiviimise juhend.
15. Uulimaa-Margus, U. 2007. Vanglatöö eetikast. [Õppematerjal] Tallinn: Sisekaitseakadeemia, 14.
16. RT I 2002, 35, 216, RT I 2007, 24, 128.
17. Tallinna Vangla distsiplinaarmenetluse läbiviimise juhend (kinnitatud Tallinna Vangla direktori 14. jaanuari 2005 käskkirjaga nr. 4.)

РЕЗЮМЕ

Длина работы сорок семь страниц и написано на эстонском языке. В работе постарается автор вынести, что такое дисциплинарное преступление и дать обзор дисциплинарной ответственности. Также найдётся в работе проблема, какие нарушения совершили работники тюрьмы, и какие из них совершались чаще. В общем, определили наказание для служащей в Таллиннской Тюремной пропорционально, но есть служащие, кто недоволен дисциплинарными взысканиями и оспаривают дисциплинарные взыскания. Цель работы – дать обзор сущности дисциплинарного преступления в контексте правового наказания. Также вынести какие были нарушения, и узнать их цифры, увеличиваются они или уменьшаются. Для этого провели в тюрьме анализ. Главной целью анализа было выяснить, увеличивалось или уменьшалось или осталось на том же уровне дисциплинарное наказание в Таллиннской Тюремной. Анализ показал, что в 2006.г по сравнению с 2007.г. нарушений было меньше. Увеличившееся число дисциплинарных нарушений обусловлено тем, что Таллиннская тюрьма по сравнению с 2006. г существенно усилила контроль за поведением тюремных работников, что способствовало увеличению выявленных нарушений со стороны последних. Следует учитывать также, что каждая реорганизация отнимает много времени и эффект от её деятельности достигается не сразу.