

---

## **Lasta lahti, kui on kahtlustus kuriteos!?**

07. juuli 2023

Üha sagedasemad on avalikkuse ootused, et kui isikule on esitatud kahtlustus kuriteos, siis tuleks ta kohe oma tööst eemaldada, lahti lasta. Sedalaadi avaliku hukkamõistu kaasusi on viimasel ajal olnud mitmeid, alates kõrgetest politseijuhtidest, kes justkui on käitunud seaduse vastaselt, on olnud ka erinevaid ametnikke, kes kahtlustuse kohaselt on võtnud lubamatud meelehead, kui ka treener, kes oma hoolealuseid justkui ära kasutas.

Aga kui seaduslik on sedalaadi hukkamõist, mis päädib ilma jõustunud kohtuotsuseta isikuga

---

töösuhte lõppemisega? Hästi kerge ja tihti eetilisel ka mõistetav on paljude sedalaadi juhtumite puhul võtta seisukoht, et inimene ei peaks oma tööd jätkama. Eriti veel siis, kui tema töökohustused on otseselt või oluliselt seotud võimaliku toimepandud kuriteoga.

Samas on Eesti õigusriik ja meil kehtib süütuse presumptsioon, mille sisu on lihtne, ehk kedagi ei tohi käsitada kuriteos süüdi olevana enne, kui tema kohta on jõustunud süüdimõistev kohtuotsus. See on üks keskseid aluspõhimõtteid isikute põhiõiguste kaitsel. Tegu on niivõrd tugeva ja põhimõttelise õigusega, mille riived (erisused) peavad olema äärmiselt läbikaalutud ja ühiskonnale ka sisuliselt jälgitavad. Töötamise keelamine puudutab otseselt ka isiku põhiõigust vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Kokkuvõttes on tegu isiku põhiõiguste vaatest väga tõsise küsimusega.

Selleks, et eeltoodut hinnata, on vaja täpsemalt mõista karistusmenetluse eripära. Karistusmenetluses eristaksin ma kolme faasi, kus esimene on kahtlustuse esitamine, teine on süüdistuse esitamine ja viimane on siis, kui jõustub asjas kohtuotsus. Viimasest alustades, siis jõustunud kohtuotsusega on asi selge, otsusega kohus ütleb, kas isik on süüdi- või õigeksmõistetud. Selle tulemi pealt saab igal juhtumil hinnata, kas näiteks kuriteos süüdi mõistetud isik saab/ei saa oma erialast tööd jätkata. On mitmeid ameteid, kus kuriteos süüdimõistetuna jätkata ei saa.

Finantssektoris näiteks on sellisteks ametikohtadeks juhatuse ja nõukogu liikme positsioonid. Samuti ei võeta politseiteenistusse ega avalikku sektorisse tööle tahtlikult kuriteo toime pannud isikuid. Samas eraettevõtluses otsest sellist keeldu reeglina ei ole. Ehk kui eraettevõtte väärtushinnangutega see kattub, siis võib kuriteo toime pannud inimene seal rahumeeli edasi töötada.

Oluliselt keerukam on vastus küsimusele, kuidas toimida siis, kui inimesele on esitatud kahtlustus või süüdistus? Kahtlustus lihtsalt öeldes tähendab seda, et olemas on piisavad asjaolud, et kahtlustada isikut kuriteo toimepanemises. Tegu on menetlusfaasiga, kus toimub asjaolude väljaselgitamine, kuid olemasolev info näitab, et kedagi on juba põhjust kahtlustada kuriteo toimepanemises. Süüdistuse esitamine seevastu tähendab, et on tuvastatud isik, kelle kohta on prokuratuur koostanud süüdistusakti. Ehk prokuratuur on lõpetanud oma menetluse, ta on selle raames tuvastanud kuriteo toimepanija ja on valmis seda kohtulikult kaitsma. Lihtsustades eelöeldut, siis süüdistus on selge prokuratuuri seisukoht isiku osas, kahtlustus aga veel menetluslik faas, kus asjad võivad oluliselt muutuda.

Üldreeglina saab järeldada, et üksnes kahtlustusele või süüdistusele kui faktile tuginedes ei ole ebaoproportsionaalselt inimese eespool nimetatud põhiõigusi. Samas ei ole selline järeldus lõpuni õige, kuna on valdkondi, kus juba kahtlustus või süüdistus võivad oma sisult anda piisava aluse inimese tööalasesse tegevusse sekkumiseks. Näiteks kui lasteaiakasvataja on saanud kahtlustuse või süüdistuse laste vastases kuriteos, siis pole ju mõeldav, et ta aasta või suisa mitu enne kohtuotsuse jõustumist lastega edasi töötab. Samamoodi ei ole aktsepteeritav see, et varavastases kuritöös kahtlustuse või süüdistuse saanud pangajuht klientide vara rahumeeli edasi juhib. Ehk sedalaadi oludes tulevad mängu juba teiste inimeste õigused, mille kahjustamise võimalikkus on sellistes oludes oluliselt tõusnud.

Õigus ei nõua, et kahtlustuse või süüdistuse saanud inimene peab alati jääma oma tööle aastateks enne kui selgub, kas ta on süüteo toime pannud või ei ole. Selliste dilemma lahendamiseks on reeglina olemas erinevates valdkondades oma eriregulatsioonid. Neid meetmeid, kuidas tööandjana reageerida, on erinevaid. Alates sellest, et muudetakse inimese tööülesandeid, teinekord töösuhet kas peatatakse või teatud juhtudel ka lõpetatakse. Finantssektoris reageeritakse pangajuhile esitatud kahtlustustele või süüdistustele alati, sest vastavad isikud käsutavad teiste inimeste raha. Kindlasti peaks see nii olema ja jääma ka lasteaeda puudutava näite puhul, kui ka jõustruktuurides töötamise

---

korral. Oluline on seejuures hinnata etteheidetavat tegu ja sellega seonduvaid fakte, mille pealt saab teha otsuse, kas inimene saab jätkata oma senisel töökohal või mitte. Praktika finantssektoris toetab seda, et kuriteo toimepanemise kahtlustuse või süüdistuse korral peab pangajuht astuma oma rollist välja.

Riigis on teisigi valdkondi, kus ei saa sedalaadi olukordi siidikinnastes käsitleda ja sekkumata pealt vaadata, ehk tuleb olla proaktiivne. Paratamatult tuleb see kahtlustatava või süüdistatava õiguste arvelt, kuid neis oludes kaaluvad nii avalikkuse kui ka võimalike teiste osapoolte õigused selle üles. Seega on äärmiselt oluline, et riigiparadiis kui ka muudes olulistes valdkondades säiliks piiratud juhtudel reageerimisõigus ja inimese töölt vabastamise võimalus ka siis, kui ta on saanud kahtlustuse või süüdistuse kriminaalmenetluses.

Siim Tammer