

EELISTA TÖÖLEPINGUT



**TUNNE OMA ÕIGUSI
TÖÖTA ALATI TÖÖLEPINGUGA**



Tööinspektsioon



Autor: Kaia Taal
Toimetaja: Evelin Kivimaa
Keel ja korrektuur: Liina Smolin
Kujundus: Creatum OÜ
Fotod: Sotsiaalministeerium, fotograaf Virginia Kullasepp;
iStock
Trükk: Actual Print

© Tööinspektsioon, 2013

ISBN 978-9949-9495-0-2 (trükis)

ISBN 978-9949-9495-1-9 (pdf)

SISUKORD

MILLINE LEPING TÖÖ TEGEMISEKS SÕLMIDA?	2
MIKS ON TÖÖTAJALE KASULIK SÕLMIDA TÖÖLEPING?	5
MIKS ON TÖÖANDJALE KASULIK SÕLMIDA TÖÖLEPING?	15
TÖÖSUHETEGA KAASNEVAD SOTSIAALSED TAGATISED	20
Eesti Haigekassa	20
Maksu- ja Tolliamet	22
Eesti Töötukassa	24
Sotsiaalkindlustusamet	25
PANE PEA TÖÖLE!	26

MILLINE LEPING TÖÖ TEGEMISEKS SÕLMIDA?

Kui eesmärk on reguleerida konkreetse ülesande täitmist (näiteks kohtus esindamine, loengu pidamine), siis sõlmitakse **käsundusleping**.

Kui vaja on reguleerida konkreetse tulemuse saavutamist konkreetseks kuupäevaks (ukse paigaldamine, parketi ladumine), siis sobib **töövõtuleping**.

Kui aga tahetakse reguleerida tulemuse saavutamise protsessi ja soovitakse tegevust juhtida, siis tuleb sõlmida **tööleping**.



TÖÖLEPING JA VÕLAÕIGUSLIK LEPING

Eestis reguleerib kõiki lepingulisi suhteid raamseadusena võlaõigusseadus.

Töölepingulisi suhteid reguleerib eriseadusena töölepingu seadus, kuid lisaks sellele kohaldatakse töölepingule ka võlaõigusseaduse üldosa ja käsunduslepingu kohta sätestatud. Tööleping on võlaõiguslik leping, kuid iga võlaõiguslik leping pole alati tööleping. See, kas tegemist on töölepingu või mõne muu lepinguga (nt töövõtuleping, käsundusleping, agendileping vms), tuleneb poolte tahtest ja lepingulise suhte olemusest.

Poolte vahel sõlmitud lepingust peab nähtuma poolte tegelik tahe – see, milles mõlemad lepingupooled läbirääkimisi pidades kokkuleppele jõudsid. Üksnes kirjaliku lepingu pealkiriga vahel isegi lepingu sisu ei määra kokkuleppe tegelikku õiguslikku tagajärge. Kui kirjalik leping puudub, on lepinguline suhe ikkagi olemas.

Töölepingu seadus eeldab, et kui tööd tehakse tasu eest, siis on tegemist töölepinguga. Samas kehtib põhimõte, et kui töö tegemiseks kohustatud isik on olulisel määral iseseisev töö tegemise viisi, aja ja koha valikul, siis ei ole tegemist töölepinguga.

Eeltoodu tähendab, et kui poolte vahel tegelikult kokkulepitud töötingimuste järgi allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, on tegemist töölepinguga. Kuid näiteks töövõtulepinguga kohustub üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamiseга muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu.

TÖÖTA TÖÖLEPINGUGA

Tööleping

- Üldjuhul tähtjatu
- Töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile
- Töötasul on alammäär
- Igakuine palgapäev
- Töökeskkonna eest vastutab tööandja
- Õigus puhkusele ja puhkusetasule
- Suuremad sotsiaalsed tagatised

Töövõtuleping

- Üldjuhul tähtajaline
- Töövõtja on vaba tööaja ja -koha valikul
- Tasu alammäära pole
- Tasu tellimuse täitmisel
- Töötingimuste eest vastutab töövõtja
- Puhkust pole ette nähtud
- Ravikindlustus vaid juhul, kui leping kestab üle 3 kuu

TÖÖLEPINGU SEADUS

Kõik Eesti Vabariigis vastu võetud seadused ja muud õigusaktid leiab internetilehelt www.riigiteataja.ee.

Tööleping annab töötajale teistest võlaõiguslikest lepingutest suuremad **õigused** ja parema **kaitse**. Need kohalduvad vaikimisi üksnes töölepingu korral ja pole seadusega teiste võlaõiguslike lepingute juures nõutavad, vaid üksnes kokkulepitavad.

MIKS ON TÖÖTAJALE KASULIK SÕLMIDA TÖÖLEPING?



TÖÖTAJA ÕIGUSED TÖÖLEPINGU KORRAL

Kokkulepitud töötasu vähemalt üks kord kuus.

Töötasu ei või olla väiksem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäär. Alates 1. jaanuarist 2013 kehtib töötasu alammäär 1,90 eurot tunnis või 320 eurot kuus täistööaja korral. Vabariigi Valitsusel on õigus määrata muuta. Hetkel kehtiva alammäära leiab www.riigiteataja.ee.

Töötasust peetakse kinni ja arvestatakse maha maksud ja maksed.

Kokkulepitud töö tegemiseks vajalikud töö- vahendid ja tööalane täiendusõpe tööandja kulul.

Töötaja oskusi ja teadmisi arendava ning ettevõtte huvides oleva koolituse kulud, aga ka keskmise töötasu koolituse ajal tasub tööandja.

Näide: Jaanal on tööleping. Tema töötasu kujuneb tükitöö alusel. Tööandja on kinnitanud palgasüsteemi ja tutvustanud seda töölepingu sõlmimisel töötajatele. Jaana igakuine töötasu on tükitöö eripära tõttu muutuv. Siiski on tööandjal kohustus maksta Jaanale tehtud töö eest igakuiselt palka vähemalt töötasu alammääras, mis peab olema talle ka numbriliselt teatatud.

Jaanuaris kujunes Jaana töötasuks 525 eurot. Veebruaris töötas ta aga uue toote koostamise väljaõppeperioodi tõttu täistööajaga vähem ja teenis vaid 190 eurot. Tööandja oli taganud Jaanale töö ja töövahendid ning arvestas Jaanale veebruari töötasuks 320 eurot, mis sisaldas ka Jaana keskmist töötasu täiendusõppe aja eest tööajal.

Jaana abikaasal Robertil on töövõtuleping. Ta leppis tellijaga kokku, et valmistab 1. märtsiks kümme mahukat toodet vastavalt etteantud kriteeriumitele. Materjalid pidi Robert ise hankima. Kuna toormaterjali hinnad ootamatult muutusid, polnud kokkulepitud tasu tellimuse täitmise eest Robertile enam ootuspäraselt kasumlik. Kulu ja tulu vahe ehk Roberti teenistus oli 100 eurot, kuigi Robert panustas tulemusse terve kalendrikuu.

Tööpäevasisene vaheaeg einestamiseks ja puhkamiseks.

Pikema kui kuuettunnise töötamise kohta on ette nähtud vähemalt 30-minutiline katkematu tööpäevasisene vaheaeg, mida ei arvestata tööaja hulka. Nn lõunaaeg loetakse tööaja sisse, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda. Siis luuakse töötajale võimalus ja tingimused puhata ning einestada tööajal.

Hüvitis ületunnitöö, öötöö ja töö eest riigipühal.

Ületunnitöö on erandlik poolte kokkuleppel töötamine üle kokkulepitud tööaja ja tuleb hüvitada vähemalt tasulise vaba ajaga samas ulatuses või kokkuleppel rahas 1,5-kordse töötasuga.

Ohutu töökeskkond ja regulaarsed tervisekontrollid.

Kui teiste võlaõiguslike lepingute korral vastutab teenusepakkuja ehk töövõtja ise ohutuse eest, siis töölepingulises suhtes tuleb tööandjal hinnata töökeskkonna ohutegureid riskianalüüsi, juhendada töötajat ohutuse osas enne tööle asumist, anda talle vajadusel isikukaitsevahendid jne.

Näide: Jaana teab, et tema töölepinguga kokkulepitud 12-tunnise töövahetuse sisse jääv ühetunnine lõunapaus arvatakse tööajast välja ja töötasu ta selle eest ei saa. Jaana einestab tavaliselt kohvikus ja naaseb pausi lõpuks tagasi tööle.

Homse vahetuse teises pooles peab Jaana aga minema töötervishoiuarsti juurde korralisse tervisekontrolli. Tööandja korraldas talle vastuvõtuoja vahetuse viimase kahe töötunni ajaks ja arvestab selle tööaja hulka.

Robert reguleerib töövõtjana oma päeva ise. Kui tellimuse täitmise tähtaeg hakkab lähenema, on tihtipeale tegemist palju ja lõunapausid jäävad vahele. Mõnel õhtul on Robert seetõttu päris kurnatud, kuid tellimus tuleb vastavalt töövõtulepingule tähtjaks valmis saada. Varasemad vabad päevad tingivad nüüd kiire töötempo ja puhkepausid ei mahu enam tööpäeva. Kohustuslikku tervisekontrolli pole talle kui töövõtjale ette nähtud. Perearst on Robertit hoiatanud juba märku andvate terviserikete eest ja soovitanud enda tervisele rohkem tähelepanu pöörata.

Töötasu ka siis, kui tööd ei anta töötajast mitte-tuleneval põhjusel.

Töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale peab maksma sel juhul keskmist töötasu.

Õigus kasutada puhkust ning saada puhkusetasu või hüvitist kasutamata puhkusepäevade eest töölepingu lõppemisel.

Töötajal on töölepingu seaduses sätestatud tingimustel õigus põhipuhkusele, rasedus- ja sünnituspuhkusele, isapuhkusele, lapsendaja puhkusele, lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja õppepuhkusele.

Põhipuhkuse kestus kalendriaastas on vähemalt 28 kalendripäeva. Alaealisel töötajal ja töövõimetuspensioni saaval töötajal on põhipuhkus vähemalt 35 kalendripäeva. Haridustöötaja põhipuhkus kestab kuni 56 kalendripäeva.

Õigus keelduda töö tegemisest
puhkuse, haiguse vms ajal.
Töötaja ei pea neil
põhjustel töötamata
jäänud tööaega
hiljem n-ö järele
tegema.



Näide: Töölepingujärgne tööandja teavitas Jaanat jooksva kalendriaasta puhkusekavast juba veebruari alguses. Kuna Jaanal on alla kolmeaastane laps, arvestas tööandja tema soovi kasutada õigust kuue päeva pikkusele lapsepuhkusele koos põhipuhkusega juulikuus.

Aja eest, mil tööd ei olnud, maksis tööandja Jaanale tema keskmist töötasu. Kui Jaana haigestus, hüvitas töövõimetuse tõttu töölt eemalviibimise aja talle neljandast kuni kaheksanda päevani tööandja ning üheksandast päevast alates haigekassa.

Robert aga puhkab siis, kui tellimustesse tekib hooajaline paus. See on vahel ebamäärane ajavahemik ja pikki plaane ta seetõttu teha ei saa. Roberti puhkust ei tasustata, kuna töövõtulepingud, mida ta täidab, ei sisalda kokkulepet aja kohta, mil ta tellimust täitma ei pea. Tellijatel pole huvi sellist kokkulepet sõlmida. Ajal, mil tellimusi pole, teda on tabanud haigus või ta puhkab, puudub Robertil sissetulek. Ka alates 2013. aastast rakendunud tasulisele isapuhkusele polnud Robertil töövõtulepingu tõttu õigust.

Tasuline vaba aeg uue töö otsimiseks.

Tööandja on kohustatud töölepingu erakorralise ülesütlemise korral andma töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks. See aeg tasustatakse töötaja keskmise töötasuga.

Samamoodi peab tööandja andma töötajale mõistlikus ulatuses ja keskmise töötasuga tasustatavat vaba aega ka siis, kui töötajal tuleb töölt eemal viibida ootamatul põhjusel, mis ei tulene töötaja isikust või on temast tulenev, kuid tekkinud tahtmatult, mitte raske hooletuse tõttu. Näiteks laps haigestub lasteaias ning ta tuleb koju viia või siis on kodus veeavarii.

TÖÖLEPINGU KORRAL SEADUSEGA ETTE NÄHTUD ASJAOLUD

Eelduslikult tähtajatu leping.

See tagab nii töötajale kui tööandjale kindlustunde, et koostöö jätkub. Samas on võimalik sõlmida tähtajaline tööleping, kui töö on ajutine iseloom – see on eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine, aga ka ajutiselt äraoleva töötaja asendamise vajadus.

Vaikimisi katseaeg, et hinnata töötaja oskusi ja võimeid.

Kui kokku pole lepitud teisiti, rakendub töösuhte alguses neljakuuline katseaeg või kuni kaheksakuulise tähtajalise töölepingu korral katseaeg mitte rohkem kui pooleks lepingu kehtivuse ajaks.

Töö ja puhkeaja piirangud regulaarseks väljapuhkamiseks ja tervise säilimiseks.

Kuna töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, seab seadus piirangud tema tööpäeva pikkusele ja kohustab igapäevaselt ja iganädalaselt puhkama.

Üldjuhul peab tööpäevade vahele jääma 11 tunni pikkune katkematu puhkeaj ja iga seitsmepäevane vahemik peab sisaldama 48-tunnist katkematut iganädalast puhkeajaga.

Piirangud alaealiste tööle.

Töölepingu sõlmimiseks alaealisega on vaja tema seadusliku esindaja (lapsevanema) nõusolekut, 7–14-aastaselt lisaks ka tööinspektori nõusolekut. Seaduse järgi on alla 18-aastaselt töötajal täistööaeg lühendatud ja igapäevane puhkeaj pikendatud vastavalt tema vanusele.

Näide: Jaana vanim poeg Martin töötab suvistel koolivaheaegadel töölepingu alusel kodulähedases kohvikus jäätisemüüjana.

Martin on 16-aastane. Kuna Martin lõpetas kevadel põhikooli ja pole enam koolikohustuslik, tohib ta nüüd töötada kogu vaheaja. Eelmisel suvel oli tal põhikool veel lõpetamata ning seetõttu töötas ta vaid pool koolivaheaega. Ülejäänud vaheaja ta puhkas.

Martin teab, et tema tööaeg ei tohi töölepingu seaduse järgi olla pikem kui seitse tundi päevas ja lõunaaeg lühem kui 30 minutit 4,5-tunnise töötamise järel. Koolikohustuslikuna ei tohtinud ta töötada üle nelja tunni päevas. Töötasu peab ka alaealise lühendatud täistööaja korral ühes kuus olema vähemalt töötasu alammäära ulatuses.

Kui Martin oli alles 13-aastane, töötas ta suvevaheajal rannas jäätisemüüjana töövõtulepingu alusel. Seepärast pingutas Martin ka väga kuumadel ja päris vihmastel suvepäevadel, et müüa palju jäätist, sest tasu sai ta iga müüdü jäätise pealt. Jäätisekast oli raske, päevad pikad ja kurnavad ning loodetud tasu jäi tihti saamata.

Töölepingu jätkuv kehtimine ettevõtte üleminekul.

Kui ettevõtte vahetab omanikku, kuid jätkab sama või sarnast majandustegevust, lähevad töölepingud muutumatu kujul üle ettevõtte uuele omanikule. Ettevõtte ülemineku tõttu on ettevõtte üleandjal ja omandajal keelatud töölepingut üles öelda ning töölepingu tingimusi muudetakse vaid kokkuleppel.

Töölepingu ülesütlemise alused ja etteteatamistähtajad lepingu lõppemisel.

Etteteatamistähtajad, mida eelduslikult tuleb töölepingu ülesütlemisel järgida, sõltuvad ülesütlemise põhjusest ja töötaja töösuhte pikkusest tööandja juures.

Tööandja peab töötajale ülesütlemisest ette teatama:

- alla aastase töösuhte korral vähemalt 15 kalendripäeva,
- ühe- kuni viieaastase töösuhte korral vähemalt 30 kalendripäeva,
- viie- kuni kümneaastase töösuhte korral vähemalt 60 kalendripäeva,
- üle kümneaastase töösuhte korral vähemalt 90 kalendripäeva.

Töölepingu korralise ehk põhjendamata ülesütlemise õigus on ainult töötajal. Eeldatakse, et sellest teatab töötaja tööandjale ette vähemalt 30 kalendripäeva.

Töötajast või tööandjast tuleneval mõjuval põhjusel võib töötaja erakorraliselt töölepingu üles öelda ka päevapealt. Mõistlik on siiski võimaluse korral ette teatada, arvestades tööandja vajadust tööd ümber korraldada.

Katseajal on mõlemad pooled kohustatud töölepingu ülesütlemisest ette teatama vähemalt 15 kalendripäeva.

Täiendavad hüvitised töölepingu erakorralisel ülesütlemisel.

Koondamisel maksab tööandja töötajale hüvitist tolle ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Samas ulatuses maksab tööandja hüvitist töötajale, kes ütleb töölepingu üles, kui tööandja vähendab ajutiselt (kuni kolmeks kuuks) tema töötasu, kuna tööd pole majanduslikel asjaoludel, mis ei olene tööandjast.

Eelisõigus koondamisolukorras tööle jääda, kui töötaja on alla 3-aastast last kasvatav vanem või töötajate esindaja.

Koondatavate nimekirjast peab tööandja esimesena välja arvama just väikelaste vanemad, töötajate usaldusisikud ja töökeskkonna volinikud. Töötajate esindajale siiski töölepingut üles öeldes tuleb tööandjal enne küsida töötajate arvamust ning anda neile tagasisidet, kui see siiski arvestamata jäi.

Koondamise keeld, kui töötaja on rase või naine, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust; või isik, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust.

Siis tohib töötajat koondada üksnes ettevõtte pankroti või likvideerimise korral.

Töötasust tasaarvestamise erisus.

Tööandjal on töötaja nõusolekuta lubatud töötasust kinni pidada üksnes tasu väljatöötamata puhkusepäevade eest töölepingu lõppemisel ning töötajale tehtud ettemakse, mille korral on töötajal tagasimaksmise kohustus. Nõusolek tasaarvestamiseks peab olema saadud igaks juhtumiks eraldi kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kirja teel).

Näide: *Enne kui Jaana jäi noorimat last oodates rasedus- ja sünnituspuhkusele, teatas tema tööandja vajadusest halvenenud majandusliku olukorra tõttu töö ümber korraldada ja osa töötajaid koondada. Kuna Jaana andis tööandjale seepeale teada oma varajasest rasedusest, ei tulnud tema koondamine kõne alla.*

Pärast lapsehoolduspuhkuse katkestamist kaks aastat hiljem oli tööandja majanduslik olukord juba paranenud ja tööle naasnud Jaanale oli taas tagatud varem kokku lepitud töö. Kui tööd oleks olnud varasemast vähem, tulnuks tööandjal koondada keegi teine sama tööd tegev töötaja. Jaanale peab tööandja tagama kokkulepitud töö, kuna Jaana pesamuna pole veel 3-aastane.

Robertil on tellijatega töövõtulepingutes kokku lepitud tähtjaid, mida ei mõjuta asjaolu, et Robert on alla 3-aastase lapse vanem. Kui tellijal pole enam vajadust Robertiga koostööd teha, saab ta lepingu üles öelda, vaatamata Roberti perekondlikele kohustustele.



MIKS ON TÖÖANDJALE KASULIK SÕLMIDA TÖÖLEPING?

TÖÖANDJA
KASU
TÖÖLEPINGU
KORRAL

Töötaja peab täitma
oma kohustusi tööandja
vastu lojaalselt

(sh ärisaladuse hoidmine ja konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamine). Töötajal on kohustus kokkuleppeta hoida ärisaladust, mille sisu on tööandja talle teatavaks teinud. Tööandjal on võimalik töötajaga kokku leppida kuni üheaastases konkurentsipiirangus ka pärast töölepingu lõppemist.

Töötaja peab tegema kokkulepitud tööd ja täitma töö iseloomust tulenevaid kohustusi, tehes seda kokkulepitud mahus, kohas ja ajal.

Töötaja allub kokkulepitud tööajal tööandja juhtimisele ja kontrollile. Töötingimused peavad olema piisavalt täpselt töötajaga kokku lepitud või vähemalt talle kirjalikult teatatud.

Töötaja peab täitma tööülesandeid väljaspool kokkulepitud töötegemise kohta töölahetuses kuni 30 päeva jooksul või kauem, kui nii on kokku lepitud.

Üksnes töötaja nõusolekul saab töölahetusse saata rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last. Alaealise töötaja lähetamiseks on lisaks vaja tema seadusliku esindaja nõusolekut.

Tööandja maksab töötajale välislähetuse korral maksuvaba päevaraha lähetusel viibimise eest. Tööandja saab töötajale maksta maksuvaba hüvitist (piirmäära ulatuses) ka töötaja isikliku sõiduauto kasutamise eest tööülesanneteks, kui nii on kokku lepitud.

Näide: *Jaana töötab tööajakava järgi, mille tööandja on koostanud töökorralduse vajadusest lähtudes. Tööandja on Jaana ametijuhendis kirjeldanud töötaja tööülesandeid ja töökorralduse reeglites tööaja korraldust ning teisi ettevõttesiseseid reegleid. Nii Jaana kui tema tööandja teavad seetõttu iga päev, millised on kummagi kohustused ja vastutus. Tööandja on Jaanaga kokku leppinud konkurentsipiirangus, st Jaana on kohustunud mitte töötama konkurendi juures. Jaanat on teavitatud ka ärisaladuse sisust, mistõttu peab ta seda hoidma.*

Robert teeb endale reeglid ise ja kui tellimus jääb õigeaegselt täitmata, saab tellija temalt nõuda kokkulepitud hüvitist. Tellija ei saa kontrollida tema tööaega. Samuti puudub Robertil kohustus hoida ärisaladust ja tal võib olla lepinguid omavahel konkureerivate ettevõtetega.

Töötaja peab täitma õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi, mis seonduvad kokkulepitud tööülesannetega.

Töötaja peab osalema oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel, mille korraldab või kuhu teda suunab tööandja ettevõtte huvidest lähtuvalt.

Töötaja peab hoiduma kahjustavatest tegudest, mis takistavad teistel töötajatel oma kohustusi täita.

Sii alla kuuluvad ka teod, mis kahjustavad töötaja enda või teiste isikute elu, tervist või vara, samuti need, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Töötajal tuleb käituda ja tegutseda mõistlikult ja teiste huve arvestades.

Töötaja peab tegema tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega.

Meeskonnatöö on tööprotsessides oluline ja tihti vältimatu ning töötajal tuleb sellega arvestada.

Töötaja peab teatama viivitamata tööandjale töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimalusel kõrvaldama need korraldust ootamata. Töökorralduse efektiivse ja ohutu sujumise nimel tuleb tegutseda ka töötajal.

Töötaja peab teavitama tööandjat tolle soovil kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi.

Tööandja peab sellise teabe hankimisel käituma heauskselt ja kaaluma, kas teabe küsimiseks on reaalselt vajadust.

Töötaja peab teavitama tööandjat viivitamata oma ajutisest töövõimetusel ja võimalusel selle arvatavast kestusest.

Töö korraldamiseks on tööandjale hädavajalik saada takistustest teada esimesel võimalusel. Et tööandja saaks tööjõuresse planeerida, peab töötaja oma puudumisest teatama ning esitama selle põhjust tõendavad dokumendid (töövõimetusleht).



Töötaja peab tegema tööd isiklikult.

Kui tellimuse ja käsundi täitmisel on oluline kriteeriumitele vastav tulemus (toode või teenus), siis töölepingulisel tööajal allub tööandjale konkreetne töötaja. Seadus jätab pooltele võimaluse kokku leppida kolmanda isiku kasutamises.

Näide: *Jaana on tubli töötaja, kelle oskusi tööandja hindab. Seetõttu on tööandjale oluline, et kokkulepitud tööd teeks just Jaana. Tööandja teab, et Jaana panus annab kvaliteetse töötulemuse.*

Roberti kliendid on huvitatud kokkulepitud toodangu õiges mahus ja kvaliteedis õigeaegselt kättesaamisest. Tellija ei tea, kes, kus ja kuidas selle valmis teeb.

Töötaja kannab tööandjale tekitatud kahju eest varalist vastutust.

Süüliselt tekitatud kahju tuleb hüvitada, aga ka toodetud praagi eest vastutab selle tekitanud töötaja. Praaktoodangu korral on tööandjal õigus töötasu vähendada.

PEA MEELES:

Töövõtuleping pole tööleping!

Töövõtulepingu korral ei näe seadus ette:

- tähtajatut töösuhet;
- töötasu alammäära;
- töö- ja puhkeaja piiranguid;
- õigust puhkusele ja puhkusetasule;
- töövahendeid ja tööalast täiendusõpet;
- õigust hüvitisele ületunnitöö, öötöö ja töö eest riigipühäl;
- tööandja kohustust tagada ohutu töökeskkond ja isikukaitsevahendid.

TÖÖSUHETEGA KAASNEVAD SOTSIAALSED TAGATISED



**Eesti
Haigekassa**

Ravikindlustuse kehtivust saab kontrollida riigiportaalist www.eesti.ee või haigekassa infotelefonilt 16 363.

Töölepinguga töötamine

Ravikindlustus tekib üle ühekuuse tähtajaga või tähtajatu töölepingu alusel töötaval töötajal.

Ravikindlustus tekib, kui tööandja võtab inimese seitsme kalendripäeva jooksul pärast töölepingu sõlmimist haigekassas arvele. Kui inimesel ei ole enne töölepingu sõlmimist ravikindlustust ning tööandja võtab ta õigeaegselt arvele, tekib see talle 14-päevase ooteaja möödumisel. Ooteaja pikkus oleneb ka sellest, kui kiiresti tööandja inimese haigekassas arvele võtab. Kui tööandja ei ole inimest haigekassas arvele võtnud ning inimesel jääb seetõttu saamata raviteenus või hüvitis, peab kahju korvama tööandja.

Töövõtu- ja käsunduslepinguga töötamine

Töövõtu- või käsundus- või muu teenuse osutamiseks sõlmitud lepinguga kaasneb ravikindlustus juhul, kui leping sõlmitakse üle kolmekuuse tähtajaga või tähtajatult ja isikule tehakse igakuiseid väljamakseid.



Ravikindlustuse tekkimise alus on töötaja arvele võtmine. Töövõtu- või käsundus- või muu teenuse osutamiseks sõlmitud lepingu korral tuleb arvestada, et kui enne lepingu sõlmimist ravikindlustus ei kehti, tekib see kolmekuuse ooteaja möödudes; ravikindlustuse olemasolul aga jätkub katkemata. Jällegi, ooteaja pikkus sõltub ka sellest, kui kiiresti tööandja inimese arvele võtab.

Töövõtu- või käsundus- või muu teenuse osutamiseks sõlmitud lepingu korral tuleb meeles pidada, et ravikindlustus tekib juhul, kui tööandja maksab sotsiaalmaksu vähemalt sotsiaalmaksuseaduses kehtestatud kuumääralt ning maksed on tehtud igakuiselt.

Silmas tuleb pidada, et kui inimesel on sõlmitud võlaõiguslik leping mitme tööandjaga, kuid kõik tööandjad maksavad sotsiaalmaksu vähem kui kuumääralt, siis isiku eest makstavaid sotsiaalmakse ei summeerita ning ravikindlustust ei teki.

Lisainfo:

Eesti Haigekassa kodulehelt www.haigekassa.ee

ja infotelefonilt 16363, E–R 8.30–16.30.

Välismaalt helistades tel +372 669 6630.



MAKSU- JA TOLLIAMET

Töölepingu alusel töötavale ja muu võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevale või teenust osutavale füüsilisele isikule **juuriidilise isiku või FIE-st tööandja** poolt väljamakstavalt tasult makstavad ja kinnipeetavad maksud (sotsiaalmaks, tulumaks) ja maksed (töötuskindlustusmaks, kogumispensionimaks) peab deklareerima ja tasuma väljamakse tegija. Erandiks on juhud, kus väljamakse saajaks on ettevõtjana äriregistrissse kantud füüsiline isik (FIE).

Tööandjast füüsiline isik (kes ei ole FIE) peab teisele füüsilisele isikule tehtavatelt väljamaksetelt kinni pidama, deklareerima ja tasuma maksud ning maksed ainult töölepingulistest suhetes. Kui füüsiline isik on tasu maksnud muu võlaõigusliku lepingu alusel, tuleb sellelt tulumaks tasuda tasu saajal endal tuludeklaratsiooni esitamisega.

Väljamakse tegija deklareerib Maksu- ja Tolliametile vormil TSD väljamaksetelt kinni peetud ja arvestatud maksud ning maksed väljamaksele järgneva kuu 10. kuupäevaks. Samaks kuupäevaks kantakse ka maks ja maksed üle Maksu- ja Tolliameti pangakontole.

Endale makstud tasude deklareerimist saab kontrollida e-maksuametis rubriigis „**Väljamaksed ja tasumised**“ või portaalis www.eesti.ee rubriigis „E-teenused / Kodanikule / Raha ja omand / Maksu- ja Tolliametile esitatud palga- ja muud väljamaksed“.

Kui selgub, et väljamakstud tasu ei ole deklareeritud või on deklareeritud vaid osaliselt, tuleb sellest teatada maksuhaldurile.

Ümbrikupalga maksmise juhtudest saab maksuhaldurile teatada:

- ööpäevaringsel vihjetelefonil 800 4444, mis on helistajatele tasuta;
- vihjemeilile vihje@emta.ee.

Vihje edastamisel on soovitatav konkreetse juhtumi kohta anda võimalikult palju ja täpset informatsiooni. Mida detailsem on vihje,

seda kiiremini on maksuhalduril võimalik reageerida ning ebaseaduslik tegevus lõpetada. Soovituslik on jätta ka enda kontaktandmed, et maksuhaldur saaks vajadusel asjaolusid täpsustada.

Saadud vihjeid analüüsitakse ja vajadusel viiakse läbi maksumenetlus. Kui maksumenetluse käigus tuvastatakse, et tööandja on jätnud maksuhaldurile andmed esitamata, esitab valeandmeid või rikub kinnipidamiskohustust, võib tööandjat karistada kuni 13 000 euro suuruse rahatrahviga.

Lisainfo:

Maksu- ja Tolliameti kodulehelt

www.emta.ee

ja infotelefonilt 1811.





Eesti Töötukassa

Töölepingu alusel töötanutel on õigus kindlustushüvitisele koondamise korral, kui nende töösuhe on kestnud vähemalt viis aastat ja tööleping on üles öeldud koondamise tõttu või töölepingu seaduse § 37 lg 5 alusel (töötaja poolt töölepingu ülesütlemine töötasu vähendamise korral).

Tööandja maksejõuetuse korral on töölepingu alusel töötanud töötajal õigus saada Eesti Töötukassalt hüvitist, mis tagab töötajale tööandja maksejõuetuse tõttu saamata jäänud töötasu, puhkusetasu ja töölepingu ülesütlemisel saamata jäänud muud hüvitised, mis on ette nähtud töölepingu seaduses. Tööandja maksejõuetusena on käsitletavad tööandja pankroti väljakuulutamise ja pankrotiavalduse menetlemise lõpetamine raugemise tõttu.

Lisainfo:

Eesti Töötukassa kodulehelt www.tootukassa.ee
ja infotelefonilt 15501.



SOTSIAALKINDLUSTUSAMET

Töölepingu alusel töötava töötaja eest hüvitatakse tööandjale riigieelarvelistest vahenditest näiteks:

- alaealise töötaja puhkusetasu põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava puhkuseosa eest,
- töövõimetusel töötava töövõimetusperioodi või rahvapensioni saava isiku puhkusetasu põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava puhkuseosa eest,
- isapuhkuse tasu,
- lapsepuhkuse tasu.

Lisainfo:

Sotsiaalkindlustusameti
kodulehelt www.ensib.ee
ja infotelefonilt 16106.



PANE PEA TÖÖLE!

T	T	Ö	T	Ö	L	E	P	P	E
E	Ä	P	Ö	T	I	N	P	U	H
Ö	H	U	Ö	Ö	H	O	I	A	T
Ö	T	K	T	Ö	S	A	Ö	A	S
T	A	O	A	A	B	Ö	M	U	K
I	E	O	J	E	T	U	T	H	G
N	G	N	A	G	T	E	U	L	E
N	A	D	U	I	H	P	A	V	S
U	L	A	T	Ä	A	P	L	P	L
T	K	M	L	S	L	A	A	L	A
E	O	I	I	K	V	L	A	K	U
L	P	N	T	Ö	Ö	A	N	D	J
Ü	L	E	S	Ü	T	L	E	M	I

T	R	A	H	V	L	S	T
K	E	A	E	G	U	G	Ö
U	S	Ä	T	K	S	P	Ö
U	P	G	H	A	U	U	L
A	E	U	I	T	K	H	E
A	P	R	U	S	H	K	P
E	I	A	A	E	U	U	I
K	N	U	J	A	P	S	N
P	O	O	A	E	I	E	G
T	E	T	K	G	H	T	K
L	L	Ö	A	E	Õ	A	P
A	K	Ö	V	E	P	S	L
S	A	V	A	L	D	U	S

Nuputamisülesanne.

Leia tähtede seast 24 töölepinguga seotud sõna. Sõnad paiknevad nii horisontaalselt, vertikaalselt kui diagonaalselt. Vastuseks saad ülejäänud tähtedest kokku lugeda töölepingu seaduse olulise sätte. Edasijõudnu oskab nimetada ka paragrahvi.

Oige vastus
Töölepingut saab muuta ainult
poolte kokkuleppel. Edasijõudnu
teab, et tegemist on töölepingu
seaduse §-ga 12.

TESTI OMA TEADMISI

Kontrolli oma teadmisi, vastates järgnevalele küsimustele JAH või EI:

- 1) Kas tööleping on võlaõiguslik leping? JAH EI
- 2) Kas tööleping on eelduslikult tähtajatu? JAH EI
- 3) Kas tööleping on sõlmitud, kui seda pole kirjalikus vormis allkirjastatud, kuid töötaja täidab tööülesandeid? JAH EI
- 4) Kas töötajal on õigus keelduda töö tegemisest puhkuse ajal? JAH EI
- 5) Kas tellimuse täitmine on töövõtulepinguga võetud kohustus? JAH EI
- 6) Kas tellijal pole õigust töövõtulepinguga tellimuse täitjat suunata, korraldada tema tööaega ja teda kontrollida? JAH EI
- 7) Kas töölepinguga töötades on töötajal õigus töötasule vähemalt üks kord kuus? JAH EI
- 8) Kas katseaeg rakendub ka siis, kui selles pole töölepingus kokku lepitud? JAH EI
- 9) Kas tööandja peab töölepingu erakorralisest ülesütlemisest töötajale ette teatama? JAH EI
- 10) Kas töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu on töötajal õigus tasulisele vabale ajale uue töö otsimiseks? JAH EI
- 11) Kas ohutu töökeskkonna tagamise eest vastutab töölepingulises suhtes tööandja? JAH EI
- 12) Kas raseda töötaja koondamine on keelatud, kui tegemist pole just ettevõtte pankroti või likvideerimisega? JAH EI
- 13) Kas töötajal on kohustus tööandja soovil teavitada tööandjat kõigist töölepingulise suhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi? JAH EI

Kõigile küsimustele tuleb vastata jaatavalt. Kui vastasid kas või kordki eitavalt, loe käesolev teavitustmaterjal veel kord läbi!

Õiged vastused



TÖÖELU TEKITAB KÜSIMUSI?

VAATA Tööinspektsiooni kodulehele www.ti.ee
ja Tööelu portaali www.tööelu.ee

HELISTA juristi infotelefonile **640 6000**
igal tööpäeval kella 9–15

KIRJUTA jurist@ti.ee



ISBN 978-9949-9495-1-9 (pdf)