

TÖÖÕIGUS

Elina Orumaa

ISBN 978-9985-67-178-8

© Sisekaitseakadeemia 2010

Sisekaitseakadeemia
Kase 61, 12012, Tallinn
märts 2010

SISUKORD

SISUKORD	1
EESSÕNA	3
1. TÖÖÕIGUSE ÜLDKÜSIMUSED.....	4
1.1. Tööõiguse asend avaliku õiguse ja eraõiguse sfääris.....	4
1.2. Tööõiguse kujunemine, olemus ja allikad	5
1.3. Töölepingu võrdlus teiste töö tegemist reguleerivate lepingutega	7
1.4. Tööõiguse ja avaliku teenistuse õiguse üldine võrdlus.....	11
1.5. Tööõiguse põhimõtted	14
2. TÖÖSUHTE TEKKIMINE.....	19
2.1. Tööleping kui leping.....	19
2.2. Töölepingu sõlmimine.....	20
2.3. Töölepingu kirjalik dokument	23
2.3.1. Töölepingu kirjaliku dokumendi kohustuslikud andmed	23
2.3.2. Töölepingus sisalduvad täiendavad kokkulepped	28
2.3.3. Koolituskulude hüvitamise kokkulepe	34
2.4. Töölepingu sõlmimine alaealisega	35
2.5. Töölepingu muutmine ja tühistamine	37
2.6. Enne 01.07.2009 sõlmitud töölepingud	38
3. TÖÖSUHTE POOLTE KOHUSTUSED	40
3.1. Töötaja kohustused	40
3.1.1. Töötaja peamised kohustused	40
3.1.2. Töötaja hoolsuse määr	42
3.1.3. Täitmiseks kohustuslikud korraldused	43
3.1.4. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest	44
3.1.5. Töölähetus.....	45
3.2. Tööandja kohustused.....	47
3.3. Töötervishoid ja tööohutus	48
4. TÖÖ- JA PUHKEAEG.....	51
4.1. Tööaeg	51
4.2. Tööajaarvestus ja ületunnitöö	53
4.3. Töötamine öösel ja riigipühal	55
4.4. Puhkeaeg	56
4.5. Valveaeg	58
5. PUHKUS.....	59
5.1. Põhipuhkus	59
5.2. Puhkuste ajakava	60
5.3. Perepuhkused	62
5.4. Öppepuhkus	64
5.5. Puhkuste regulatsioon üleminekul 01.07.2009 jõustunud töölepingu seadusele	64
6. RAHALISED KOHUSTUSED TÖÖSUHTES.....	66

6.1. Töötasu	66
6.1.2. Töötasu maksmine töö mittetegemisel.....	69
6.1.3. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral	69
6.1.4. Töötasu maksmise aeg, koht ja viis	70
6.2. Tööandja makstav haigushüvitis.....	71
6.3. Keskmise töötasu arvutamine	72
6.4. Töötaja kulude ja kahju hüvitamine.....	76
6.5. Töötaja varaline vastutus.....	77
6.5.1. Töötasu alandamine.....	78
6.5.2. Kahju hüvitamine.....	78
6.5.3. Varalise vastutuse kokkulepe	80
6.5.4. Töötaja vastutus kolmandatele isikutele tekitatud kahju eest.....	81
6.5.5. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavolilisel töölt lahkumisel.....	81
6.6. Tasaarvestamine.....	82
6.7. Rahaliste nõuete aegumine töösuhtes	82
7. TÖÖSUHTE LÖPPEMINE.....	84
7.1. Töölepingu lõpetamine kokkuleppel	85
7.2. Töölepingu automaatne lõppemine	85
7.2.1. Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel	85
7.2.2. Töölepingu lõppemine töölepingu poole surmaga	87
7.3. Töölepingu lõppemine ülesütlemisega.....	88
7.3.1. Töölepingu ülesütlemisest etteteatamine	88
7.3.2. Töölepingu ülesütlemisel makstavad hüvitised.....	91
7.3.3. Töölepingu ülesütlemine katseajal.....	92
7.3.4. Töölepingu korraline ülesütlemine	93
7.3.5. Tööandjapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine.....	94
7.3.6. Tööandjapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise piirangud ja erisused	99
7.3.7. Töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine.....	101
7.4. Töölepingu üleminek.....	102
7.5. Töölepingu ülesütlemise vaidlustamine	104
7.6. Töövaidluse lahendamine	107
8. KOLLEKTIIVNE TÖÖÕIGUS.....	109
8.1. Töötajate ja tööandjate ühendused.....	109
8.2. Töötajate usaldusisik.....	114
8.3. Kollektiivleping	116
8.4. Kollektiivne töötuli	118
9. RIIKLIK JÄRELEVALVE	121
KASUTATUD ALLIKAD	123
KASUTATUD INTERNETIALLIKAD	123
KASUTATUD NORMATIIVAKTID	124
KASUTATUD KOHTULAHENDID	125

EESSÕNA

Tööõiguse õppevahend on koostatud kasutamiseks eelkõige huvilisele, kes soovib saada ülevaadet Eestis 2010. aasta alguses kehtivast tööõigusest. Lisaks püütakse õppevahendiga anda lugejale arusaam, miks on tööõigus täna selline nagu ta on ning milline on tööõiguse olemus. Õppevahendis käsitletakse põgusalt ka tööõigusega haakuvaid sätteid sotsiaalmaksuõigusest, mis aitavad luua regulatsioonist terviklikuma pildi. Huvilisele soovitab õppevahendi koostaja pidevalt jälgida juurde viidatud seaduste sätteid, et vajadusel leida need iseseisvalt üles ning osata näha seoseid regulatsioonide vahel. Autor rõhutab, et tööõigus on käesoleval ajahetkel suhteliselt kiiresti muutuv ning seetõttu tuleb kõigi asjakohaste sätete kehtivus kasutajal enne rakendamist üle kontrollida.

Tööõiguse õppevahendi koostamisel oli suhteliselt vähe võimalik kasutada kohtulahendeid, sest varasemad töövaidluste lahendid on seotud enne 01.07.2009 kehtinud töölepingu seadusega ning nendega arvestamine on osaliselt küll tänase tööõiguse mõistmise alus, kuid lahenduskäigud ei ole üks-üheselt ülevõetavad uue seaduse rakendamisele. Iga üksikjuhtum eeldab põhjalikku analüüsi ja kaalumist, kas varasema seaduse alusel tehtud lahend toetab uue seaduse sätte tõlgendust. Abiks on ka varasemad võlaõigusseaduse alusel antud lahendid, kuid ka siinkohal on tööõiguse olemusest tulenevalt vaja suhtuda lahenditesse kriitiliselt – tööõiguses on üks lepingupool teisest rohkem kaitstud ning lisaks on kehtestatud töösuhte kujundamiseks hulk avalik-õiguslikke piiranguid, mis muudele võlasuhetele ei laiene. Siiski tuleb tunnustada kohtunikuõiguse rolli tee sillutamisel uue töölepingu seaduse koostamiseks, vastuvõtmiseks ning ka töösuhte pooltele omaksvõtmiseks, sest mitmed varasema töölepingu seaduse sätted olid läbi Riigikohtu lahendite muutunud sisutuks juba aastaid tagasi.

Õppevahendi autor kasutas peamise allikana õppevahendi koostamisel töölepingu seaduse kõrval Sotsiaalministeeriumi ametnike koostatud töölepingu seaduse käsiraamatut. Tegemist on eelnõu seletuskirja edasiarendatud versiooniga, millest selgub kõige paremini seaduse koostajate eesmärk ning juriidiline eelanalüüs tekkida võivate probleemide lahendamiseks. See, kas hilisem kohtupraktika eelnõu koostajate mõttekäike ka toetab, selgub lähiaastail. Uue töölepingu seaduse näol on kahtlemata tegemist väga jõulise sammuga individuaalse tööõiguse reformimisel.

Kõigist teemadest oleks võinud kirjutada palju põhjalikumalt, kuid austades lugejate aega ning arvestades õppevahendi eesmärgi ning planeeritava huvirühmaga, tegemist siiski ülevaate andmisega kehtivast tööõigusest. Huvilistel on võimalik minna teemadega süvitsi, kasutades mh õppevahendi viidatud kirjanduse abi.

*Huvitavat lugemist soovides,
Elina Orumaa*

1. TÖÖÕIGUSE ÜLDKÜSIMUSED

Tööõiguse rakendamiseks on abiks, kui tuntakse selle tausta – asukohta õigusmaastikul, olemust ja kujunemist, erisust sarnastest õigusvaldkondadest ning tööõigusele ainuomaseid põhimõtteid.

1.1. Tööõiguse asend avaliku õiguse ja eraõiguse sfääris

Õigus jaguneb laias laastus kaheks: avalikuks õiguseks ja eraõiguseks. Konstanzi ülikooli emeriitprofessor dr Hartmut Maureri arvates ei ole erinevus avaliku ja eraõiguse vahel aprioorne, kuid on kehtiva õiguskorra aluseks. Avalikul õigusel ja eraõigusel on põhimõtteliselt erinevad lähtekohad ja funktsioonid. Eraõigus lähtub üksikisiku privaatautonomiast ning selle ülesandeks on reguleerida tehinguid ning olemasolevate ja tekkida võivate huvikonfliktide lahendamist eraisikute vahel. Avaliku õiguse objektiks on riik kui kõrgema võimu kandja; avalik õigus loob ja piiritleb riigi pädevusala. Riigi poolt eraõiguslike vormide kasutamine on lubatud vaid erandjuhtudel ning piirdub eraõiguslike vormide kasutamisega, ilma et riik saaks seoses sellega kasutada privaatautonomiat.¹

- **Huviteooria** lähtub õigusnormide huvisuundumisest. Õigusharu kuulub avaliku õiguse sfääri juhul, kui selle moodustavad avalikke huve teenivad õigusnormid, eraõiguse sfääri aga juhul, kui selle normid teenivad üksikisikute erahuvisid. Tööõiguses on näha selgeid erahuvilisi aspekte, kuid riigi sekkumine seoses avalik-õiguslike piirangutega on see, millele viidates on tööõigust paigutatud ka avaliku õiguse sfääri².
- **Subordinatsiooniteooria** lähtub õigussuhtes osalejate vahelistel suhetel. Avalikule õigusele on omased alluvus- ehk subordinatsioonisuhted, eraõigusele võrdsussuhted. Subordinatsiooniteooria kohaselt on avalikule õigusele iseloomulik ühepoolselt siduv regulatsioon (seadus, haldusakt), eraõiguse jaoks aga leping. Selle teooria kohaselt kuulub tööõigus selgelt eraõiguse sfääri.
- **Modifitseeritud subjektiteooria** (ka liigitamisteooria, eriõigusteooria) lähtub õigusnormide juurde liigitatavatest subjektidest. Avaliku õiguse alla kuuluvad teooria kohaselt kõik õigusnormid, mis on suunatud eranditult riigile või muu kõrgema võimu kandjale; eraõiguse hulka arvestatakse igapäevaste suhtes kehtivad õigusnormid. Eraõiguse subjektiks võib olla teatud juhtudel ka riik, kui ta ei realiseeri selles õigussuhtes avalikku võimu. Ka selle teooria kohaselt kuulub tööõigus selgelt eraõiguse sfääri.

Kõige selgemalt on Eesti seadusandja väljendanud oma arvamust tööõiguse asendi kohta aga võlaõigusseaduse³ (VÕS) § 1 lõikega 1 ning töölepingu seaduse⁴ (TLS) § 1 lõikega 3, mille kohaselt kohaldatakse töölepingutele võlaõigusseadust. Ning võlaõigusseadus kuulub kõigi kolme eelkirjeldatud teooria kohaselt selgelt eraõiguse sfääri.

Tööõiguse asendit on oluline teada eelkõige seetõttu, et eraõiguses kehtib põhimõte „**lubatud on kõik, mis ei ole seadusega keelatud**“ vastupidiselt avaliku õiguse põhimõttele „**lubatud on see, mis on seadusega lubatud**“.

¹ Hartmut Maurer, Haldusõigus. Üldosa (Tallinn: Juura, 2004), lk 30.

² Inge-Maret Orgo, et al, Tööõigus (Tallinn: Juura 2005), lk 24 ja lk 26.

³ Võlaõigusseadus, 26.09.2001, jõustunud 01.07.2002 – RT I 2001, 81, 487 ... RT I 2009, 60, 395, § 1 lg 1.

⁴ Töölepingu seadus, 17.12.2008, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 5, 35 ... RT I 2009, 36, 234, § 1 lg 3.

1.2. Tööõiguse kujunemine, olemus ja allikad

Töötamine on meie kõigi igapäevane tegevus ning tööks võime nimetada enamust meie tegevusi ka praegusel hetkel. Töö on see, kui õppejõud õpetab, kui üliõpilane õpib, kui laps niidab vanaema aias muru, kui naaber värvib teise naabri juures tara, kui taksojuht viib sõitja sihtkohta, kui juuksur teeb kliendile soengu, kui ametnik määrab kodanikule trahvi jne. Kuigi igal tegevusel on juriidiline taust ning on võimalik leida seda reguleerivaid sätteid, ei reguleerita mitte iga sellist tegevust tööõigusega.

Tööõigust tuntakse tavaliselt kui „töötaja kaitse õigust“. Tööõiguse arenemise algusajaks võib pidada XIX sajandi lõppu, kui tekkis ja levis masstootmine. Tööõigus arenes välja olukorras, kus riigil tekkis vajadus kaitsta inimesi, kes enda ja oma pere ülalpidamiseks olid sunnitud enda tööjõu ja aja andma teiste, rikkamate inimeste kasutusse. Sellise „enesemüügi“ käigus, kus vaesemal poolel ei olnud enda kaitseks praktiliselt midagi ette võtta, kus töö eest makstav tasu võimaldas vaevu äraelamist ning võttis töö tegijatelt tihti tervise, tuli riigil sekkuda töötaja kui töösuhte nõrgema poole kaitseks ning reguleerida töö tegemist parimal mõistlikul viisil, ohustamata äritegevust kuid laskmata ka selle käigus töötajatel end surnuks töötada.

Tööõigust võib defineerida järgmiselt – **tööõigus on õigusnormide kogum, mis reguleerib töölepingu alusel töötaja ja tööandja vahel tekkivaid töösuhteid ning töötingimuste kollektiivset kujunemist.**⁵

Eesti tööõiguse olulisematest arengust viimase mõnekümne aasta jooksul on eristatavad järgmised etapid:

- Kuni 1992. aastani – nõukogudeaegne tööõigus, mille raames tööleping ei tähendanud lepingut (ehk kahepoolset tahteavaldust) tänapäevas mõistes ning praktiliselt kõigi töötaja tööandjaks oli riik;
- 1992 – 2009 – kehtis Eesti Vabariigi töölepingu seadus, mis oli suhteliselt jäik ja formalistlik, kuid kergesti järgitav. Kehtisid mitmed individuaalset tööõigust reguleerivad seadused, nt töö- ja puhkeajaseadus, palgaseadus;
- 1. juulist 2009 – jõustus uus töölepingu seadus, millega soovitakse jõuda läbi kaitstud paindlikkuse põhimõtte tänapäevase tööõiguseni. Individuaalne tööõigus kodifitseeriti ühtseks töölepingu seaduseks.

Uue seaduse **eesmärgiks** on reguleerida tööandjate ja töötajate vahelisi suhteid, tagades töötajatele heaoluriigi väärtushinnangutest tuleneva piisava turvalisuse, võimaldades ettevõtjatel realiseerida oma põhiseaduslikku õigust ettevõtlusvabadusele ning panustades Eesti majanduse konkurentsivõime kasvu.⁶

Majanduse kiire reageerimisvõime tagamisele suunatud tööturu paindlikkus plaanitakse saavutada nelja meetme koosmõjus:⁷

- **Paindlik tööõigus**, mis sätestab tööandja ja töötaja õigused selgelt ja arusaadavalt, võimaldab nii töötajal kui tööandjal kokku leppida tingimustes, mis on mõlema vajadustega kõige paremini sobivad ning ei sunni tööandjat läbi kõrgete töösuhte lõpetamisega kaasnevate kulude hoidma ettevõttes töökohti, mida antud majandussituatsioonis ei ole vaja;
- **Kaasaegsed sotsiaalkindlustussüsteemid**, mis tagavad piisava sissetuleku töötuse

⁵ Orgo, Tööõigus, supra nota 2, lk 21.

⁶ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“ (2009), www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat.pdf (12.12.2009), lk 1.

⁷ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, ibid, lk 2.

perioodil, luues inimestele kindlustunde, et ühest töökohast loobumine ei tähenda kohe vaesusesse langemist ning muutes nad seeläbi avatumaks uutele väljakutsetele;

- **Efektiivne aktiivne tööpoliitika**, mis hõlbustab liikumist ühelt töökohalt teisele, aga ka töötusest ja mitteaktiivsusest tööhõivesse, tagades kiirelt sobiva töökoha leidmise ning vajadusel täiend- ja ümberõppe;
- **Efektiivne elukestva õppe süsteem**, mis võimaldab inimestel jääda tööturul konkurentsivõimeliseks kogu nende töövõimelise ea jooksul ning kohandada pidevalt oma kvalifikatsiooni kiiresti muutuva majandussituatsiooniga.

Uus töölepingu seadus jõustus 01. juulil 2009 ning seetõttu on hetkel veel vara öelda, kas seaduse eesmärk ka täitub. Paraku sattus seaduse jõustumine majanduslikult kehvale ajale, kui riigil ei olnud võimalik viia ellu kõiki töötajatele või endistele töötajatele planeeritud sotsiaalkindlustust tagavaid ideid. Näiteid võib siinkohal tuua alates töövõimetushüvitiste ajalisest ja summalisest vähenemisest kuni riigi planeeritud poolte kokkuleppel lõpetatud töölepingute tõttu töötuks jäänud isikutele töötuskindlustushüvitise kehtestamise lükkamiseni tulevikku. Kõik see kokku üldise töökohtade vähenemise ning tööpuuduse suurenemise taustal ei aita kahtlemata kaasa uue töölepingu seaduse populaarsuse kasvamisele.

Tööõiguse peamised allikad on järgmised:

- rahvusvahelised õigusaktid, sh ILO konventsioonid⁸;
- Eesti Vabariigi põhiseadus (PS);⁹
- **töölepingu seadus** (koosmõjus tsiviilseadustiku üldosa seaduse (TsÜS)¹⁰ ja võlaõigusseadusega);
- kollektiivlepingu seadus (KLS);¹¹
- kollektiivse töötüli lahendamise seadus (KTTLS);¹²
- töötajate usaldusisiku seadus (TUIS);¹³
- ametiühingute seadus (AÜS);¹⁴
- töötervishoiu ja tööohutuse seadus (TTOS);¹⁵
- täiskasvanute koolituse seadus (TäKS);¹⁶
- Vabariigi Valitsuse määrused, millega konkretiseeritakse seadusega sätestatud, nt:
 - Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 90 „Töötasu alammäär kehtestamine“;¹⁷
 - Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“;¹⁸
 - Vabariigi Valitsuse 25.06.2009 määrus nr 110 „Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord“.¹⁹

⁸ Kättesaadavad internetiaadressil: <http://www.sm.ee/tegevus/too-ja-toimetulek/ilo.html>

⁹ Eesti Vabariigi Põhiseadus, 28.06.1992, jõustunud 03.07.1992 – RT 1992, 26, 349 ... RT I 2007, 43, 311.

¹⁰ Tsiviilseadustiku üldosa seadus, 27.03.2002, jõustunud 01.07.2002 – RT I 2002, 35, 216 ... RT I 2009, 30, 177.

¹¹ Kollektiivlepingu seadus, 14.04.1993, jõustunud 16.05.1993 – RT I 1993, 20, 353 ... RT I 2009, 5, 35.

¹² Kollektiivse töötüli lahendamise seadus, 05.05.1993, jõustunud 07.06.1993 – RT I 1993, 26, 442 ... RT I 2009, 5, 35.

¹³ Töötajate usaldusisiku seadus, 13.12.2006, jõustunud 01.02.2007 – RT I 2007, 2, 6 ... RT I 2009, 5, 35.

¹⁴ Ametiühingute seadus, 14.06.2000, jõustunud 23.07.2000 – RT I 2000, 57, 372 ... RT I 2009, 54, 363.

¹⁵ Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 16.06.1999, jõustunud 26.07.1999 – RT I 1999, 60, 616 ... RT I 2009, 49, 331.

¹⁶ Täiskasvanute koolituse seadus, 10.11.1993, jõustunud 10.12.1993 – RT I 1993, 74, 1054 ... RT I 2009, 35, 232.

¹⁷ Töötasu alammäär kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 11.06.2009 nr 90, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 192.

¹⁸ Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord, vastu võetud Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrusega nr 91, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 193.

¹⁹ Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 25.06.2009 nr 110, jõustunud 01.07.2009 – RT I

Kirjalike välisõiguse allikate tõlgendamisel on enamasti kasu **õiguse üldpõhimõtetest** ning **kohtulahenditest** (nn kohtunikuõigusest). Professor Maurer teeb kohtunikuõigusel ning õiguse üldpõhimõtetel vahet järgnevalt:²⁰ “*Õiguse kohaldamine ei seisne kõigi nende juhtumite puhul mitte ainult õiguslikus kvalifitseerimises, vaid nõuab ka, et kohtunik ise õiguslikke mastaape arendaks ja selles mõttes õigusloomelise tegevusega tegeleks. Niisugusel viisil tekivad kohtupraktikas kindlad põhimõtted, mis leiavad pidevat kasutamist ja tähelepanu ning saavad seetõttu nimetuse kohtunikuõigus. /.../ ... kohtunikuõiguse ülesandeks on aga eelkõige seaduse tõlgendamine, konkretiseerimine ja edasiarendamine. /.../ Kohtunikuõigus saab seetõttu tekkida ainult seadusliku õiguse raames; kohtunikuõigus saab olla ainult seadust konkretiseeriv ja seadust täiendav, mitte aga seadust korrigeeriv õigus.*”

Konkreetse töötaja jaoks on tema tööõiguse allikas kahtlemata ka tema tööleping ning asjakohane kollektiivleping.

1.3. Töölepingu võrdlus teiste töö tegemist reguleerivate lepingutega

Töösuhe on võlasuhe: kaks isikut võlgnevad teineteisele midagi ning see võlgnevus on vastastikune. Võlasuhteid reguleeritakse Eestis võlaõigusseadusega, mille üldosa kehtib kõigi lepingute suhtes ning eriosas sätestatakse erinevate lepinguliikide regulatsioon. Tööleping on siinkohal ainulaadne, sest kuigi tegemist on lepinguga, millele laienevad VÕS üldsätted, on töölepingute regulatsioon sätestatud eraldi **töölepingu seadusega**. Töölepingule laienevad samas aga ka VÕS käsunduslepingut reguleerivad sätted.

Võlaõigusseaduse pakutavad võimalused töö tegemise lepingu sõlmimiseks avab eelkõige võlasuhte mõiste:

§ 2. Võlasuhte mõiste

(1) Võlasuhe on õigussuhe, millest tuleneb ühe isiku (kohustatud isik ehk võlgnik) kohustus teha teise isiku (õigustatud isik ehk võlausaldaja) kasuks teatud tegu või jätta see tegemata (täita kohustus) ning võlausaldaja õigus nõuda võlgnikult kohustuse täitmist.

Võlasuhte tekkimise aluseid on mitmeid, kuid seoses teatud töö tegemisega on asjakohasem võlasuhte tekkimine VÕS § 3 p 1 kohaselt lepingu alusel.

§ 8. Lepingu mõiste

(1) Leping on tehing kahe või enama isiku (lepingupooled) vahel, millega lepingupool kohustub või lepingupooled kohustuvad midagi tegema või tegemata jätma.

Lepinguga poolte vahel loodud võlaõigusliku suhte sisuks on konkreetse teo tegemise kohustus ja sellele vastav õigus saada teatud hüve.

Samale tööandjale võivad erinevad isikud teha tööd erinevate lepingute alusel. Tegemist võib olla vajadusega midagi programmeerida, kirjutada projekt, anda õiguslik hinnang spetsiifilisele küsimusele, esindada kedagi kohtuvaidluses, puhastada asutusele kuuluva rajatise sein graffitist, valmistada äriühingu logoga pastakaid, koolitada äriühingu või asutuse töötajaid tööõiguse valdkonnas jms. Võlaõiguslike lepingute järele tekib vajadus reeglina juhul, kui tegemist on ühekordse ülesandega, mille tegemiseks asutuses endas puudub potentsiaal ja/või see tegevus on olemuselt väga erinev asutuse põhitegevusest. Asutuses võib töötada mitmeid häid juriste, kuid konkreetne õiguslik vaidlus võib

²⁰ Maurer, Haldusõigus, supra nota 1, lk 48.

puudutada väga spetsiifilist teemat rahvusvahelises mereõiguses. Äriühingus võib töötada palju usinaid koristajaid, kuid mõne päeva pärast toimuv väliskülaliste visiit võib nurjuda inetu *graffiti* pärast, millest seina puhastamine oma ajamahukuse tõttu ei laseks töötajatel teha igapäevast tööd.

Töölepingu seaduse eelnõu koostajad toovad peamise tööõigusliku joonena välja töölepingu alusel tekkiva **tugeva sõltuvussuhte**, mille tõttu vajavad pooled erilist tööõiguslikku kaitset. Tugevat sõltuvussuhet iseloomustab eelkõige järgmine:

- lepingu pooled seovad end pikaajaliselt ning esineb ootus töötaja/töö olemasoluks pikemaks ajaks;
- lepingu ühe poole lepingulise suhte sisene otsustamisvabadus on piiratud, lepingu sõlmimisega allutab üks pool ennast teise poole korraldustele ja juhistele, millega määratakse muu hulgas ära töö tegemise koht, aeg ja viis;
- lepingu üks pooltest kasutab töö tegemiseks teise poole omanduses olevaid töövahendeid ning materjale;
- ühe lepingu poole (töötaja) jaoks on ettevõtlerisk maandatud muuhulgas läbi suhte lõppemisest ette teatamise tähtaja ja suhte lõppemisega kaasneva hüvitise;
- lepingust tulenevad kohustused, mis piiravad või kohustavad lepingu ühte poolt ka töösuhtevälisel maastikul (nt konkurentsipiirang);
- lepingu üks pooltest (tööandja) kohustub tagama teisele poolele seaduses töötajale ette nähtud hüved (nt puhkus, puhkeaeg ja vaba aeg);
- lisaks eeltoodule on üks pooltest (töötaja) suurel määral sõltuv teisest lepingu poolest (tööandja), kelle poolt makstav tasu moodustab suure osa tema sissetulekust (nt käsunduslepingu, töövõtulepingu, agendilepingu ja maaklerilepingu puhul pole tööd tegev isik seotud konkreetselt ainult ühe tööd andva isikuga, vaid mitme erinevaga ning tema sissetulekuriskid ei ole seotud ainult ühe tööandjaga).²¹

Töölepingu mõiste on TLS § 1 kohaselt järgmine:

§ 1. Töölepingu mõiste

- (1) Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.
- (2) Kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga.
- (3) Töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti.
- (4) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.
- (5) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikme ega välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.

Vaatleme siinkohal kahte peamiselt kasutatavat võlaõiguslikku lepingut, mille alusel tehakse tööd, kuid tegemist ei ole töölepinguga ning selle töö tegemist ei reguleerita töölepingu seadusega. Töölepingu juurde pöördume sisuliselt ja süvitsi järgmistes peatükkides.

Töövõtuleping on suunatud **tulemuse** saavutamisele: lepingu pooled sõlmivad kokku teatud tulemuses (töös), selle kvaliteedinõuetes ning üleandmise tähtpäevas. Töövõtulepingu esemeks võib olla nii asi kui teenus, kuid kõige olulisem lepingu nõuetekohase täitmise kriteerium on kokkulepitud töötulemus. Kui lepinguga määratletud kvaliteediga tulemust kokkulepitud ajaks ei saavutata, on tegemist lepingu rikkumisega.

²¹ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 6-7.

VÕS § 635. Töövõtulepingu mõiste

(1) Töövõtulepinguga kohustub üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamiseks muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu.

Töövõtulepingu korral ei ole reeglina oluline, kes töö teostab: lepinguga endale kohustuse võtnud isik vastutab igal juhul tulemuse eest. Kui nt asutuse juht sõlmib AS "Pen" juhatajaga töövõtulepingu asutuse logoga pastakate valmistamiseks, siis on lepingut rikutud ka juhul, kui pastakate partii ei anta üle kokkulepitud ajal või pastakate värv ei vasta kokkulepitule. Kuid keegi ei eelda, et aktsiaseltsi juht isiklikult oleks need pastakad valmis teinud. Juhul, kui AS "Pen" töötajad on lohakat ning pastakad ei valmi õigeaegselt, on lepingut rikutud ning AS "Pen" kannab sellega kaasnevad kahjud. Ning kui pastakapartii varastatakse AS "Pen" valdusest enne asutusele üleandmist, jääb samuti kahju töövõtja ehk AS "Pen" kanda (nö ettevõtlusrisk).

Teoreetiliselt võiks asutus lasta pastakad valmistada ka oma koosseisulistel töötajatel, kui neil on olemas vastavad oskused, või võtta selleks tööle vastavate oskustega töötajad. Otsust mõjutab lisaks asutuse põhitöö seotusele tehtava ühekordse tööga tööandja soov tööprotsessi korraldada. **Peamised eristamiskriteeriumid**, kas tegemist on töölepingu või töövõtulepinguga, on järgmised:

- tööprotsessi korraldamine ja juhtimine – kas pastakate valmistamine toimub rangelt asutuse juhi või tema poolt määratud isiku näpunäidete järgi või mitte;
- töösisekorrale allumine – kas pastakaid valmistavad isikud alluvad asutuse sisekorraeeskirjale või mitte, sh kas nad peavad valmistama pastakaid asutuse juhi määratud kohas, ajal (nt tööpäeviti kl 8-17) ja viisil;
- kuulumine töötajate koosseisu – kas pastakaid valmistavad isikud on asutuse koosseisus või on nendega loodud õigussuhe vaid konkreetse tulemuse saavutamiseks;
- riski jaotus – kas pastakaid valmistavad isikud vastutavad pastakate valmistamise eest ka nt juhul, kui nad haigestuvad, kui materjal ei ole sobilik, kui nad kogemata kasutavad valesid tööjooniseid;
- töövahendid – kas pastakaid valmistavad isikud peavad endale ise muretsema vajalikud töövahendid või annab need töö tellija;
- kasum – kas pastakaid valmistavate isikute pädevuses on lepingu sõlmimisel planeerida endale ka võimalik kasum seoses töö ja kulude oskusliku planeerimisega ning kas nad peavad leppima halva planeerimise korral hoopis kahjumiga.

Kokkuvõtlikult võib üldistada, et kui pastakate tegemiseks on pastakate tellijal ainuke kohustus määratleda pastakatele esitatavad tingimused, nõuetekohane töö vastu võtta ning selle eest tasuda, siis on tegemist töövõtulepinguga. Kui aga pastakate valmistajad sõltuvad oluliselt töö tellijast, alludes ta juhistele ning kontrollile, on tegemist töölepinguga.

Käsundusleping on suunatud **protsessile**, tegutsemisele teatud eesmärgi saavutamise nimel. Käsunduslepingu korral ei ole tulemuse reaalne saavutamine lepingu nõuetekohase täitmise eeldus: kui käsundisaaja on teenuse osutamisel hoolikas, järgib tellija mõistlikke juhiseid ning teeb tellijaga koostööd, siis tulemuse reaalne saavutamata jätmine ei ole lepingu rikkumine. Kui nt asutus sõlmib lektoriga käsunduslepingu, mille alusel lektor koolitab asutuse töötajaid, on lektori poolt lepingujärgne kohustus täidetud loengute nõuetekohase pidamisega. Kas koolitusel osalenud töötajad omandavad ka vajalikud teadmised ning teevad tulevikus oma töös vähem vigu, ei ole lektori vastutusel: tasu lepingu täitmise eest peab lektor saama pärast loengukursuse lõppu. Sama põhimõtte kehtib ka nt asutuse ja vandeadvokaadi vahelise käsunduslepingu sõlmimisel asutuse esindamiseks

kohtuvaidluses: käsundisaaja poolt on leping nõuetekohaselt täidetud ka juhul, kui temast sõltumatult protsess kaotatakse.

VÕS § 619. Käsunduslepingu mõiste

Käsunduslepinguga kohustub üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud.

Tulenevalt käsunduslepingu olemusest on loogiline, et käsunduslepingu sõlmimisel eeldatakse käsundi täitmist käsundisaaja poolt isiklikult, keelamata kasutada kolmandate isikute abi.²² Eraldi on VÕS § -ga 621 rõhutatud käsundisaaja kohustust järgida käsundiandja juhiseid. Juhiste järgimise intensiivsus sõltub konkreetsest käsunduslepingust: tõenäoliselt sekkub asutuse juht või tema poolt volitatud isik vähem nt vandeadvokaadiga kui lektoriga sõlmitud käsunduslepingu täitmisesse, kui kõne all on parimad meetodid töö teostamiseks kohtus või auditooriumis.

Käsunduslepingu eristamiseks töövõtulepingust on olulisim kriteerium lepingu suunatus: kas tulemus või protsess. Käsunduslepingu eristamiseks töölepingust tuleb vaadelda töö tegija iseseisvuse astet käsundiandja suhtes: kui töö tegija sõltub käsundiandjast suhteliselt vähe (nt ei pea enamasti järgima töö tellija sisekorraeeskirja ning valib ise, millal, kus ja kuidas tellimuse täidab jms), on tegemist pigem käsunduslepinguga. Iga konkreetset juhtumit tuleb analüüsida eraldi ning lepingu sõlmimisel lähtuda TLS § 1 lg 2 mõttest. Riigikohtu tsiviilkolleegium: *“Seega, kui on ilmne, et vaidlusalune leping ei ole tööleping, siis sõltumata poolte väidetest loeb kohus tuvastatuks, et pooled ei sõlminud töölepingut. Juhul, kui pooltevahelisel kokkuleppel on ühtviisi nii töölepingu kui mõne muu tsiviilõigusega reguleeritava lepingu tunnused, nii et lepingulise suhte olemust ei ole võimalik üheselt määratleda, ja tööandja ei tõenda, et pooled sõlmisid mõne muu lepingu, tuleb poolte vahel sõlmitud leping lugeda töölepinguks.”*²³ Riigikohtu erikogu on pädeva kohtu määramisel öelnud: *“Pooltevahelise õigussuhte kvalifitseerimisel ei ole otsustava tähtsusega suhteid reguleerivale lepingule antud nimetus. Kohus peab tuvastama, milline oli õigussuhte tegelik iseloom; kas oli tegemist tsiviilõigusliku või avalik-õigusliku suhtega ja vastavalt suhte iseloomule lahendama vaidluse. Kohus ei saa suhtele, millele on antud tsiviilõiguslik vorm, anda hinnangut hagiavalduse vastuvõtmise staadiumis pelgalt mõne fakti põhjal. Suhte tegelik iseloom selgub vaidluse lahendamise käigus.”*²⁴ Järelikult mängib suhteliselt väikest rolli töö tegemiseks sõlmitava lepingu nimetus, kui tegelikult on tegu olemuslikult teistsuguse õigussuhtega.

TLS § 1 lg 2 olulisus tööd tegevate isikute jaoks tuleneb tööandja kohustusest tagada oma töötajatele teatud tööõiguslikud garantiid. Seetõttu on tööandjale kasulik sõlmida kas töötaja teadmatust kasutades või temaga kokkuleppel (vt TsÜS § 89 – näilik tehing) võlaõiguslik leping ka juhul, kui tegemist on puhtalt tööõigusliku suhtega. Tööd tegeval isikul on sel juhul õigus nõuda TLS § 1 lg 2 kohaldamist ning väidetava tööandja kohustus on tõendada, et tegemist ei ole tööõigusliku suhtega.

Olukorda aitaks lahendada ehk see, kui seadusandja kehtestaks kõigile majanduslikult sõltuvatele töötajatele, st töötegijatele, kes saavad kogu oma sissetuleku või olulise osa sellest ühelt tööandjalt, ühesugused sotsiaalsed tagatised. Ka Eestis on suur hulk töötegijaid,

²² Võlaõigusseaduse § 622.

²³ Mittetulundusühing Tartu Ülikooli Akadeemiline Spordiklubi hagi Andrus Renteri vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning Andrus Renteri hagi Mittetulundusühing Tartu Ülikooli Akadeemiline Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks, tsiviilasi nr 3-2-1-3-05, Riigikohtu tsiviilkolleegium, kohtuotsus, 14.06.2005, lõik 18.

²⁴ Pädeva kohtu määramine, riigikohtu erikogu asi nr 3-3-4-1-03, Riigikohtu erikogu, kohtumäärus, 23.09.2003, lõik 9.

kes kannavad sisuliselt ise kõiki ettevõtlusriske ning tegutsevad reeglina füüsilisest isikutest ettevõtjatena (nt taksojuhid, juuksurid, vabakutselised näitlejad). Sarnasele järeldusele on jõudnud ka Tartu Ülikooli õigusteaduskonna teadusmagistrant Reelika Haljasmäe, kes mõonab samas, et selliste kohustuslike normide kehtestamisega piirataks tsiviilõiguses kehtivat lepinguvabadust.²⁵

1.4. Tööõiguse ja avaliku teenistuse õiguse üldine võrdlus

Avalik teenistus on töötamine riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses. Riigiametis töötamiseks loetakse avaliku teenistuse seaduse (ATS) § 1 kohaselt töösuhet seadusandlikku, täidesaatvat või kohtuvõimu, riiklikku järelevalvet, kontrolli või riigikaitset teostava institutsiooni koosseisus ettenähtud valitaval või nimetataval ametikohal avaliku teenistuse seaduse või muude seaduste alusel.²⁶

Kooskõlas ATS § -dega 3 ja 12 võib avaliku teenistuse liigid tuua välja järgmiselt:

- riigiteenistus:
 - üldine;
 - eriteenistused (nt politseiteenistus, vanglateenistus);
- kohaliku omavalitsuse teenistus.

Asutuste, mille koosseisu on võimalik teenida avaliku teenistujana, loetelu on kehtestatud ATS § 2 lõigetega 2 ja 3. Tähelepanu tuleks pöörata ATS § 2 lg 2 punktile 5, mille kohaselt loetakse avalikuks teenistuseks töötamist valitsusasutuses Vabariigi Valitsuse seaduse (VVS) § 39 mõttes.²⁷ Segadust võib tekitada erinevate täidesaatvat riigivõimu teostavate asutuste eristamisega, mis jagunevad VVS § 38 kohaselt valitsusasutusteks ning valitsusasutuste hallatavateks riigiasutusteks. VVS § 39 lõike 3 kohaselt on ministriumid, kaitseväge, Riigikantselei ja maavalitsused, ametid ja inspeksioonid ning nende kohalikud täidesaatva riigivõimu volitusi omavad asutused valitsusasutused. Peamine eristuskriteerium valitsusasutuste ja valitsusasutuste hallatavate asutuste vahel on see, kas asutuse põhiülesanne on **täidesaatva riigivõimu teostamine** või **valitsusasutuste teenindamine** ja toetamine hariduse, kultuuri, sotsiaal- või muus valdkonnas²⁸. Asutustes töötavate inimeste jaoks omab nimetatud juriidiline erisus tähtsust seetõttu, et valitsusasutustes ehk ametiasutustes töötavad inimesed on avalikud teenistujad ning enamus neist ka ametnikud, valitsusasutuste hallatavates riigiasutustes töötavad inimesed on aga töötajad selle kitsamas tähenduses (töösuhete alus on tööleping) ning neile laieneb individuaalse töösuhete reguleerimisel täies mahus töölepingu seadus. Avalikud teenistujad jagunevad vastavalt ATS § 5 ametnikeks, abiteenistujateks ning koosseisuvälisteks teenistujateks.

§ 6. Ametniku mõiste ja liigid

- (1) Ametnik on ametiasutuse koosseisus ettenähtud ametikohale nimetatud või valitud isik.
- (2) Ametnikud jagunevad riigiametnikeks ja kohaliku omavalitsuse ametnikeks.

²⁵ Reelika Haljasmäe, „Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuvale töötajale“, *Juridica* (2009), nr 4, 217 – 223, lk 223.

²⁶ Avaliku teenistuse seadus, 25.01.1995, jõustunud 01.01.1996 – RT I 1995, 16, 228 ... RT I 2009, 52, 355, § 1.

²⁷ Vabariigi Valitsuse seadus, 13.12.1995, jõustunud 01.01.1996 – RT I 1995, 94, 1628 ... RT I 2009, 49, 331.

²⁸ VVS § 39 lg 1 ja § 43 lg 1 ja 2.

§ 7. Abiteenistuja mõiste

Abiteenistuja on ametiasutuse koosseisus ettenähtud abiteenistuskohale töölepingu alusel võetud tehniline töötaja.

§ 8. Koosseisuvälise teenistuja mõiste

Kooseisuväline teenistuja on isik, kes võetakse teenistusse määratud ajaks nimetamise või töölepingu alusel ametniku või abiteenistuja niisuguste ülesannete täitmiseks, millel ei ole alatist iseloomu.

Ametnikud ja abiteenistujad kuuluvad mõlemad asutuse teenistujate koosseisu. Ametnike ja abiteenistujate erisus seisneb nende teenistusülesannetes: ametnikud teostavad vahetult avalikku võimu, abiteenistujad tegelevad tehniliste töödega (nt koristamine, autojuhtimine, paljundamine), mis toetab avaliku võimu teostamist. Ametnike ja abiteenistujate tööd reguleerivad erinevad õigusaktid²⁹: ametnike teenistuse põhiregulatsioon ning erisused üldisest tööõigusest tulenevad ATS-ist ning abiteenistujate töösuhteid reguleeritakse TLS-ga.

Kooseisuväline teenistuja võetakse teenistusse juhul, kui asutuses on vaja täita ajutisi konkreetseid teenistusülesandeid. Olenevalt ülesannete sisust on tegemist kas koosseisuvälise ametniku (nt koolitusnõunik) või abiteenistujaga (nt majahoidja). Koosseisuvälisel teenistujal on sarnased õigused ja kohustused koosseisuliste teenistujatega, peamine erisus seisneb teenistussuhte ajutisuses. Ajutised teenistusülesanded võivad olla seotud nt uue seaduse töömahuka rakendamisega (ulatuslik sisekoolitus). Koosseisuväliste teenistujate teenistusse võtmisel asutuse tavapärase ülesannete täitmiseks (nt kodanike teenindamiseks asutuse valvelauas) ei ole seadusandja poolt ATS §-ga 8 pakutud võimalust otstarbekohaselt kasutatud, tegemist ei ole ajutise ülesandega. Kui isik võetakse koosseisuväliselt teenistusse sama töö tegemiseks mitu perioodi järjest, on tõenäoliselt tegemist alalise tööga ning mõistlik on muuta asutuse teenistujate koosseisu ning viia sisse täiendav ameti- või abiteenistuskohat.³⁰

Tööseadused ehk töösuhteid mingis konkreetses valdkonnas (nt töötajate ametiühinguline esindamine, kollektiivlepingu sõlmimine) reguleerivad seadused laienevad ametnikele ATS § 13 kohaselt niivõrd, kuivõrd ATS ei sätestata teisiti. Tartu Ülikooli õppejõu dotsent Gaabriel Tavitsa hinnangul on töötajate töösuhteid ja ametnike teenistussuhteid reguleerivad õigusaktid sarnased eelkõige otstarbekuse tõttu, mitte aga seetõttu, et töö- ja teenistusõigus oleks omavahel üld- ja eriõiguse seoses³¹.

Avaliku teenistuse süsteemidena tuntakse teoorias peamiselt karjääri- ehk kinnist ja positsiooni- ehk avatud süsteemi.³² Puhas karjäärisüsteem eeldab riigi ja ametnike vastastikust täielikku lojaalsust, eluaegset teenistussuhet, ning sellele on iseloomulik riigi hoolitsus ametnike eest alates valikust ja värbamisest kuni pensionini saatmiseni. Positsioonisüsteemis müüb ametnik riigile turuhinnaga oma tööd: kokku lepitakse konkreetse töös, töö tegemise ajavahemikus, tasus jm tingimustes.

Klassikalise karjäärisüsteemi tüüpilised tunnused on järgmised:³³

²⁹ Avaliku teenistuse seaduse § 13.

³⁰ Seadusandja ei ole avaliku teenistuse seadusega vastavat käitumist „sanktsioneerinud“, küll aga loetakse töölepingu seaduse § 80 lg 2 kohaselt seadusega vastuolus oleva tähtajalise töölepingu sõlmimisel töölepingu algusest peale sõlmituks tähtajatult. Ning töölepingu seaduse § 9 lõikega 1 määratletakse tähtajalise lepingu sõlmimise võimalike alustena töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine.

³¹ Gaabriel Tavits, „Töötajad, kes ei ole töötajad“, Juridica (1998), 138-143, lk 139.

³² Harry Roots, Eesti bürokraatia: järjepidevus ja uuenedmine, (Tallinn: SKA 2004), lk 83 jj.

³³ Danielle Bossaert, et al, Civil Services in the Europe of Fifteen: Trends and New Development, (Maastricht : EIPA 2001), lk 82.

- teenistusse võetakse ainult madalaimale teenistusse asumise ametikohale (“to entry-level position”), mille jaoks kandidaadil on olemas vajalik haridus (diplom) ning kvalifikatsioon;
- teenistusse astumiseks on kehtestatud kõrgeim vanusepiir;
- avalikust sektorist väljaspool omandatud professionaalset kogemust ei tunnustata;
- seadusejärgne töötasustamisskeem;
- teenistusstaaziga on tagatud automaatne palgatõus;
- seadusejärgne edutamisskeem;
- garanteeritud on pikaajaline teenistussuhe;
- seadusejärgne eripensioniskeem;
- spetsiaalne distsiplinaarvastutuse seadus.

Vastandina tuuakse muude avaliku teenistuse süsteemide (sh positsioonisüsteemi) tunnused välja järgnevalt:³⁴

- teenistusse värvatakse kõigi tasemete ametikohtadele;
- konkreetsele ametikohale kandideerijatele esitatakse konkreetsete oskuste nõuded;
- ei rakendata maksimaalset vanusepiirangut;
- tunnustatakse igasugust varasemat töökogemust;
- töötasustamine on diferentseeritud ning palgatingimused läbiräägitavad;
- automaatset palgatõusu ei toimu;
- tagatud edutamisskeemi ei eksisteeri;
- alaline teenistussuhe ei ole tagatud;
- pensioniskeem ei ole seadusega tagatud;
- kasutatakse erinevaid distsiplinaarvastutuse mudeleid, spetsiaalset seadust avaliku teenistuse distsiplinaarvastutuse jaoks ei ole.

Pikemalt siinkohal peatumata Eestis väljakujunenud avaliku teenistuse süsteemi erisustel, võib erinevatele autoritele³⁵ viidates väita, et Eestis on avalik teenistus arenenud hoolimata ATS-iga loodud raamidest selgelt positsioonisüsteemi suunas. Ning kui võrrelda omavahel tööõigust ning positsioonisüsteemi tunnustega avaliku teenistuse õigust, siis on tegemist sisuliselt suhteliselt sarnaste õigussuhetega. Peamised elemendid, mis eristavad avaliku teenistuse õigust tööõigusest on järgmised:

- avalikus teenistuses vormistatakse teenistusse võtmine, teenistuslikud muudatused ning teenistusest vabastamine haldusaktiga ehk ühepoolset;
- avalikus teenistuses on „lubatud see, mis on seadusega lubatud“ ning seetõttu on teenistusõigus reguleeritud suhteliselt jäikadesse raamidesse;
- enamus avalikus teenistuses töötavaid isikuid ehk ametnikud peavad oma teenistuslikke õiguseid kaitsma halduskohtus (töölepingulised töötajad vaidlevad töövaidluskomisjonis või tsiviilkohtus).

Korduvalt on tõstatatud probleem avalikku teenistust reformida ning mitmeid eelnõusid on valmistatud ette ning teatud etapini ka menetletud. 2010. aasta alguse seisuga on Riigikogus menetlemisel kaks antud valdkonnas väga olulist eelnõud: uus avaliku teenistuse seaduse eelnõu³⁶ ning avaliku teenistuse seaduse rakendamise seaduse eelnõu³⁷. Nimetatud eelnõud on tekitanud avarat diskussiooni avaliku teenistuse kujundajate ning seadusandja esindajate hulgas ning nende jõustamine seadusena planeeritud ajal 01.07.2010 ei ole kindel. Siiski

³⁴ Danielle Bosseart, *Civil Services in the Europe of Fifteen*, ibid, lk 83.

³⁵ Taavi Annus, „Haldus ja õigus Eestis“, *Juridica* (1999), nr 7, 314-320; Monika Mikiver, *Avaliku teenistuse õigus* (Tallinn: Sisekaitseakadeemia 2002), lk 84.

³⁶ Avaliku teenistuse seaduse eelnõu 538 SE II-1, kättesaadav Riigikogu kodulehel www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=673179&u=20091213110234 (13.12.2009).

³⁷ Avaliku teenistuse seaduse rakendamise seaduse eelnõu 598 SE II-1, kättesaadav Riigikogu kodulehel www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=790425&u=20091213110857 (13.12.2009).

toob käesoleva töö autor välja peamised erisused viidatud eelnõude ning kehtiva avaliku teenistuse seaduse regulatsiooni vahel:

- kitsendatakse ametnike ringi, määratledes ametniku ära funktsioonipõhiselt ning peamiselt seostatuna avaliku võimu vahetu teostamisega;
- kohustatakse asutusi korraldama iga ameti- ja töökoha täitmiseks konkurssi;
- püütakse muuta ametnike töötasustamist läbipaistvamaks ning õiglasemaks;
- loobutakse atesteerimisest ning ametnike reservist;
- loobutakse ametnikule ettenähtud staažiga seotud hüvedest, lisatasud, lisapuhkused, lisapension;
- vähendatakse ametniku koondamisel makstavaid tasusid ja pikendatakse etteütlemisaega, lähendades sellega avaliku teenistuse seaduse ja töölepingu seaduse regulatsiooni.

Tegemist on kahtlemata väga mõistlike ning heade eesmärkidega, kuid riigi jaoks üliolulise süsteemi muutmine eeldab väga põhjalikke analüüse ning kõigi riskide kaardistamist ja maandamist. Vähetähtis ei ole see, kuidas eelnõu tagab sisuliselt oma eesmärkide täitmise ning millise tunde jätkavad teenistust tänased ametnikud, keda nähakse tulevikus ette töölepinguliste töötajatena.

1.5. Tööõiguse põhimõtted

Töölepingu alusel töötamisel on töötaja reeglina majanduslikult, isiklikult ja organisatsiooniliselt sõltuv oma tööandjast. Tööõiguse põhimõtted on kujunenud töötajate kaitsmise vajadusest tingituna selliseks, nagu nad tänapäeval kehtivad.

Tööõiguse põhimõtted määratleb tunnustatud tööõiguse professor Inge-Maret Orgo järgmiselt:³⁸

- õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta;
- töötingimused on riigi kaitse all;
- riik reguleerib töösuhteid niivõrd, kui see on vajalik töösuhte subjektide koostöö tagamiseks sotsiaalse partnerluse alusel ja töötajate kui majanduslikult nõrgema poole huvide kaitseks;
- töötajate ja tööandjate organiseerumisvabadus;
- töösuhete stabiilsus;
- tööst mittetulenevate seadusvastaste eeliste ja piirangute kehtestamise lubamatus;
- õigus töötasule;
- õigus puhkusele;
- töötaja suhtes soodsama sätte kohaldamine.

Tegemist on põhimõtetega, mis laienevad kõigile töösuhetes olevatele isikutele. Võlaõiguslik leping ei anna töö tegijale (nt töövõtulepingu alusel tööd tegevale töövõtjale ja käsunduslepingu alusel tööd tegevale käsundisaajale) tööõiguslikke garantiisid.³⁹ Võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegeva, st oma tegevuse tulemust või tegevust kui protsessi müüva isiku õigused (sh õiguskaitsevahendid) ja kohustused tulenevad VÕS-st, mis eeldab poolte võrdsust. Kuigi VÕS § 1 lõike 1 kohaselt kohaldatakse VÕS üldosas sätestatud ka töölepingule, kehtivad tööõiguses mitmed avalik-õiguslikud piirangud. Seetõttu on töö- või teenistussuhtesse astuva isiku jaoks olemas teatud miinimumgarantiid, millest loobuda ei ole võimalik ka mõlema poole nõusoleku korral.

³⁸ Orgo, Tööõigus, supra nota 2, lk 33-34.

³⁹ võlaõigusliku lepingu alusel töö tegija jaoks sätestatakse oluline põhiõigus PS §-ga 31: "Eesti kodanikel on õigus tegelda ettevõtlusega ning koonduda tulundusühingutesse ja -liitudesse."

Õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta tuleneb PS § 29 lõigetest 1 ja 2:

§ 29. Eesti kodanikul on õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Seadus võib sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra. Kui seadus ei sätesta teisiti, siis on see õigus võrdselt Eesti kodanikuga ka Eestis viibival välisriigi kodanikul ja kodakondsuseta isikul.

Kedagi ei tohi sundida tema vaba tahte vastaselt tööle ega teenistusse, välja arvatud kaitseväeteenistus või selle asendusteenistus, tööd nakkushaiguse leviku tõkestamisel, loodusõnnetuse ja katastroofi korral ning töö, mida seaduse alusel ja korras peab tegema süüdimõistetud.

Põhiseadusega ei garanteerita isiku õigust tööle, vaid kaitstakse isikut sunni eest valida endale soovimatu elukutse, tegevusala või töökoht ning tagatakse valiku tegemisel kõigi isikute võrdsus. Kaitstud on nii esmakordne valik kui ka valiku muutmine: kui inimene läheb pärast gümnaasiumi lõpetamist tööle sekretärina, ei pea ta sama tööd elu lõpuni tegema: omandades vajaliku hariduse ning osutudes muudegi kriteeriumide põhjal politseiteenistusse sobivaks, võib ta saada ka politseiametnikuks. Samas ei ole Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi hinnangul kaitstud tema teenistussejäämine juhul, kui ta on millegipärast osutunud konkreetsele ametikohale mitesobivaks: „... PS § 29 lg 1 teises lauses sõnade „selle õiguse kasutamine” all peetakse silmas õigust vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. See säte ei reguleeri aga juba tekkinud töö- või teenistussuhteid.“⁴⁰



Näiteks: Kui politseiinspektor Mart tuleb ühel päeval joojnuna tööle, on politseiasutuse juhil õigus ta teenistusest distsiplinaarkorras vabastada. Mardil ei ole põhiseaduslikult garanteeritud subjektiivset õigust teha oma valitud tööd edasi, kui tema käitumine ei vasta politseiametnikule esitatavatele nõuetele.

PS kohaselt võib valikut seaduse alusel piirata, kui see on põhjendatud ning selle eesmärk ei ole konkurentsi piiramine. Reeglina ei ole lubatud sätestada piiranguid seoses töölesoojija sooga: võrdsed võimalused tegevusala, elukutse ja töökohta valikuks peavad olema tagatud nii meestele kui ka naistele.

Kuigi PS § 29 ei tee tegevusala, elukutset või töökohta valivatel isikutel kodakondsuse alusel vahet, on PS § 30 lõikega 1 sätestatud teatud piirangud ametnike jaoks:

§ 30. Ametikohad riigiasutustes ja kohalikes omavalitsustes täidetakse seaduse alusel ja korras Eesti kodanikega. Kooskõlas seadusega võib neid ametikohti erandkorras täita ka välisriigi kodanike ja kodakondsuseta isikutega.

Kuni Eesti liitumiseni Euroopa Liiduga oli võimalik avalikku teenistusse asuda ainult Eesti Vabariigi kodanikel. 01. mail 2004 jõustus ATS § 14 lõige 3, mille kohaselt võib ametisse nimetada ka Euroopa Liidu liikmesriigi kodaniku, kes vastab seadusega ja seaduse alusel kehtestatud nõuetele.⁴¹ Ametisse võib nimetada ainult Eesti kodaniku, kui ametikohal teostatakse avalikku võimu ja kaitstakse avalikku huvi. Sellised ametikohad on muuhulgas ametikohad, kus ametnikul on õigus avaliku korra ja julgeoleku tagamisel piirata isiku põhiõiguseid ja -vabadusi.

⁴⁰ Tallinna Halduskohtu 12. mai 1997. a. taotluse, tunnistada kehtetuks Vabariigi Valitsuse 12. veebruari 1991. a. määrusega nr 32 kinnitatud Politseiteenistuse määrustiku p 41 vastuolu tõttu Põhiseaduse § -ga 29, läbivaatamine, põhiseaduslikkuse järelevalve asi nr 3-4-1-1-97, Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium, kohtuotsus, 11.06.1997, lõik 1.

⁴¹ Avaliku teenistuse seaduse muutmise seadus, 14.04.2004, jõustunud 01.05.2005 – RT I 2004, 29, 194, § 1 p 1.

Töötingimuste riigi kaitse all olemine tuleneb PS § 29 lõikest 4. Põhiliste töötingimustena saab siinkohal vaadelda töölepingu seaduse, teiste tööõiguse allikate ning kollektiivlepinguga sätestatud tingimusi, mille täitmise üle lasub kontroll riigil. Riik teostab nimetatud kontrolli reeglina läbi Tööinspektsiooni. Viidatud sätte adressaadil – riigil – on kohustus kehtestada töötajate kaitseks töösuhtes teatud minimaalsed tingimused. PS § 13 lõike 1 esimese lause kohaselt on igaühel õigus riigi ja seaduste kaitsele. Õiguskantsleri nõunik Ave Henberg teeb järgneva kokkuvõtte: *“Võttes arvesse sotsiaalriigi printsiipi ning lugedes põhiseaduse § 29 lõikeid 1 ja 4 ning § 13 esimest lauset koostoimes, tulebki järeldada, et seadusandjale on pandud kohustus kehtestada teatud töösuhte kohustuslikud tingimused, sest riik saab kontrollida (seda nõuab põhiseaduse § 29 lg 4) ainult olemasolevaid, see tähendab kehtestatud tingimusi.”*⁴²

Riik reguleerib töösuhteid niivõrd, kui see on vajalik töösuhte subjektide koostöö tagamiseks sotsiaalse partnerluse alusel ja töötajate kui majanduslikult nõrgema poole huvide kaitseks. Riigi poolt oluliseks peetavad valdkonnad on näiteks töötasu alammäära suurus, puhkuse minimaalne kestus, minimaalsed nõuded töökeskkonnale, täistööaeg ehk aeg, millest rohkem töötamine on igal juhul ületunnitöö jms. Pooled võivad omavahel nt kollektiivlepinguga kokku leppida tingimustes, mis on töötajale riigi poolt kehtestatud soodsamad (nt täiendav tasu pikaajaliste asendamiste eest või ümberõppe ajal), kuid seadusega kehtestatud halvemates tingimustes kokku leppida ei saa, kui seda ei ole seadusega sõnaselgelt lubatud.⁴³

Töötajate ja tööandjate organiseerumisvabadus tuleneb PS § 29 lõike 5, mille esimese lause kohaselt on töötajate ja tööandjate ühingutesse ja liitudesse kuulumine vaba. Vastavalt AÜS § 2 lõikele 1 ning § 6 lõikele 1 on ametiühing iseseisev omaalgatuslik ja vabatahtlik isikute ühendus – mittetulundusühing – , mille eesmärgiks on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ning sotsiaalsete õiguste ja huvide esindamine ning kaitsmine. Kuigi PS § 30 lõike 2 kohaselt võib seadus piirata mh mõne kategooria riigiteenistujate õigust kuuluda mõnda liiki mittetulundusühendustesse, viidatakse sama sättega konkreetselt PS § -le 48⁴⁴. Ka enamus ametnikke võib kuuluda ametiühingutesse.⁴⁵

Organiseerumisvabaduse juurde kuulub ka streigivabadus, mida reguleeritakse PS § 29 lõike 5 lausetega 3 ja 4 järgnevalt: *“Töötajate ja tööandjate ühingud ja liidud võivad oma õiguste ja seaduslike huvide eest seista vahenditega, mida seadus ei keela. Streigiõiguse kasutamise tingimused ja korra sätestab seadus.”* Sarnaselt sama paragrahvi esimeses lõikes sätestatuga on tegemist lihtsa seadusereservatsiooniga: seadusandjale on antud lihtvolitus põhiõiguse piiramiseks. Seadusandja on seda volitust ulatuslikult kasutanud KTTLS § -ga 21, mille kohaselt on streigid keelatud valitsusasutustes ja muudes riigiorganites ning kohalikes omavalitsustes, kaitseväes ja riigikaitseorganisatsioonides, kohtutes ning tuletõrje- ja päästeteenistuses ning streigiõigus on piiratud elanike ja majanduse esmavajadusi rahuldavates ettevõtetes ja asutustes.

⁴² Ave Henberg, „Tööõigus ja põhiseadus“, Juridica (2004), nr 5, 302–308, lk 303.

⁴³ Töölepingu seaduse § 2.

⁴⁴ tegemist on igaühe ja kõigi õigusega kuuluda mittetulundusühingutesse, v.a erakondadesse: vt PS § 48 lg 1

⁴⁵ Ametiühingusse astumine või nendega ühinemine on sõnaselgelt keelatud vaid AÜS § 4 lõikega 1 kaitsejõudude tegevteenistuses olevatel kaitseväelastel. Põhiseaduse kommenteerijad väidavad nii § 29 (LL.M. Taavi Annus, lk 267) „ametiühingutega seotud piiranguid PS kehtestada ei luba“ kui ka § 48 (O. Kask, lk 324) “ § 48 ei kaitse ühinemist usulistel või tööalaste huvidega seotud eesmärkidel” tõlgendamisel, et ametiühingutesse kuulumise õigusele ei ole põhiseadusega kehtestatud seadusereservatsiooni. Samas lubab ESH art 5 ning ILO konventsiooni nr 87 art 9 piirata riigil sõjaväelaste ja politseinike ühinemisvabadust. Ning Eestis on sõjaväelastele kehtiv piirang seadustatud PS § 124 lõikega 3, mille kohaselt võib PS § 29 sätestatud põhiõiguseid kaitseväes piirata teenistuse erilaadi huvides. Seadusereservatsioonita võib põhiõigust piirata reeglina teiste põhiõiguste või muude põhiseaduslike väärtuste tagamiseks.

Töösuhete stabiilsuse põhimõte ehk õigus alalisele töösuhtele realiseerub töötajatele TLS § 9 lg 1 kaudu, mille kohaselt eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajalise lepingu sõlmimiseks peab olema mõistlik põhjus ning selle ennetähtaegseks lõpetamiseks samuti.

Tööst mittetulenevate seadusvastaste eeliste ja piirangute kehtestamise lubamatus tuleneb PS § 12 lõikest 1: *“Kõik on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.”* Tegemist on võrdsusõigusega, mis kaitseb võrdseid isikuid ebavõrdse kohtlemise ning ebavõrdseid isikuid võrdse kohtlemise eest.

Võrdsuse paradoksi kohaselt soodustab õiguslik võrdsus alati faktilist ebavõrdsust ning faktilist ebavõrdsust on võimalik kompenseerida ainult õigusliku ebavõrdsuse abil.⁴⁶



Näiteks: Oletagem, et ehitusele telliskive tassima on määratud noor tugev meesehitaja ja habras keskealine naisehitaja. Õiguslik võrdsus tähendab seda, et kõiki koheldakse võrdselt, st mõlemale ehitajale makstakse ühesuurust palka. Faktiline võrdsus tähendab seda, et mõlemad ehitajad teevad selle palga eest ka täpselt ühepalju tööd. Tegelikult on selge, et iialgi ei tee kaks inimest täpselt võrdselt tööd. Ning põhiliselt on isiku tööpanus sellest, kui võrd tema vaimsed ja/või füüsilised eeldused on kooskõlas tehtava töö ja saavutatava eesmärgiga.

Õiguslik ebavõrdne kohtlemine võib olla ka põhjendatud ja mõistlik⁴⁷, kui sellega kaitstakse mõnda muud põhiõigust. Tööõiguse kontekstis on selline põhjendatud ja mõistlik ebavõrdne kohtlemine näiteks töötavate väikelaste vanemate kaitse, mille kohaselt on nende teenistusest vabastamine teatud alustel raskendatud. Siinkohal osutub võrdse kohtlemise printsiip nõrgemaks igapäevase ja kõigi õigusest perekonna kaitsele (PS § 27 lg 1). Põhiseaduse kommenteerijad väidavad järgmiselt: *“Kui § 12 lg 1 lausel 2 oleks absoluutne iseloom, oleks iga nimetatud tunnuse alusel ettevõtetud diferentseerimine ühtlasi ka diskrimineerimine ning seega keelatud. Näiteks ei tohiks lubada rasedus- ega emaduspuhkust ainult emadele, vaid seda peaks võimaldama ka isadele./.../ Diskrimineerimiskeeldudel on relatiivne iseloom, s.t diskrimineerimine on põhjendamata eristamine. Et diskrimineerimiskeeldudel ei ole seadusereservatsiooni, omandavad need ilma seadusereservatsioonita põhiõiguse staatuse. Viimaseid tohib piirata ainult teiste põhiõiguste või muude põhiseaduslikku järku õigusväärtuste alusel. Diskrimineerimine on seega eristamine, mida ei saa õigustada ühegi põhiõiguse ega muu põhiseaduslikku järku õigusväärtusega.”*⁴⁸

Töölepingu seaduse §-ga 3 sätestatakse, et tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimisest, järgimavõrdse kohtlemise põhimõtet ning edendamavõrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

Alates 01. maist 2004 kehtib Eestis soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS), mille § 3 lg 1 punktiga 1 määratletakse soolise võrdõiguslikkuse mõiste: **sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel.**⁴⁹ SoVS § 6 lõike 1 kohaselt loetakse diskrimineerivateks tööelus juhtumid, kui tööandja valib tööle või ametikohale, võtab tööle või tööpraktikale, edutab, valib väljaõppele või ülesande täitmiseks või saadab koolitusele ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga

⁴⁶ Eerik-Juhan Truuväli, et al, Eesti Vabariigi põhiseadus: Kommenteeritud väljaanne (Tallinn: Juura 2002), lk 118.

⁴⁷ vt ka parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta, Strasbourg 03.05.1996, RT II 2000, 15, 93, lisa artikkel E: “objektiivsetest ja mõistlikest põhjustest tulenevat eristavat kohtlemist ei loeta diskrimineerivaks”

⁴⁸ Truuväli, Eesti Vabariigi põhiseadus, supra nota 45, lk 123.

⁴⁹ Soolise võrdõiguslikkuse seadus, 07.04.2002, jõustunud 01.05.2004 – RT I 2004, 27, 181 ... RT I 2009, 48, 323, § 3 lg 1.

vastassoost isiku, v.a juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest.

Kui kellegi subjektiivsed õigused tunduvad olevat rikutud, annab SoVS § 12 võimaluse pöörduda diskrimineerimisvaidluse lahendamiseks kohtusse või töövaidluskomisjoni või lepitusmenetluse alustamiseks õiguskantsleri poole.

Õigus töötasule ja õigus puhkusele on töötaja jaoks töösuhtes ehk kõige olulisemad ning "käegakatsutavamad" subjektiivsed õigused. Õigus töötasule ja puhkusele on olemuslikult seotud isiku põhiõigusega vabalt valida töökohta ning töösuhete riigipoolse optimaalse reguleerimise põhimõttega. Töölepingu seadusega täpsustatakse, mida nimetatud subjektiivsed õigused endas sisaldavad.

Töötasu saamise eelduseks on oma tööjõu andmine tööandja kasutusse ning tööandja juhtimisele allumine kokkulepitud tööajanormi piires (täistööajaga töötamise tööajanorm on 40 tundi nädalas ehk 8 tundi päevas). Töö vähene tulemuslikkus palga suurust otseselt mõjutada ei pruugi. Puhkus ei sõltu reeglina samuti töö tulemuslikkusest, vaid on tagatud kõigile töötajatele vähemalt 28 kalendripäeva ulatuses kalendriaasta eest. Töötasu ja puhkuse saamise õigus on mõnevõrra erinev ainult osalise tööajaga töötajatel, kellel on õigus saada töötasu küll vaid töötatud aja eest (nt poole kohaga töötamisel 20 tunni eest nädalas), kuid puhkust võrdselt täistööajaga töötajatega.

Töötaja suhtes soodsama sätte kohaldamise põhimõte on tihedalt seotud sotsiaalriigi printsiibi ja töötingimuste riigi kaitse all olemisega ning tuleneb TLS § -st 2, mille kohaselt on TLS-s ja VÕS-s lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on töölepingu seaduses ette nähtud.

Töötaja suhtes soodsama sätte kohaldamise põhimõte tähendab seda, et kui erinevates õigusaktides või õigusaktis ja pooltevahelises kokkuleppes on sama valdkond reguleeritud erinevalt, kohaldatakse konkreetses õigussuhtes just töötaja kui töösuhete sotsiaalselt nõrgema poole jaoks soodsamat sätet. Sama põhimõte kehtib ka tõlgendamise kohta: kui sätet on võimalik tõlgendada erinevalt, tuleb töösuhtes lähtuda just töötajale soodsamast tõlgendusest. Töötaja suhtes soodsama sätte kohaldamise põhimõte on seeläbi seotud töötingimuste riigi kaitse all olemise põhimõttega.

Samas tuleb soodsama sätte kohaldamise põhimõtet vaadelda koosmõjus teiste õigusepõhimõtetega. Eirata ei saa seaduslikkuse printsiipi, mille kohaselt kõrgem õigus prevaleerib madalama õiguse ning üldaktid üksikaktide üle. Näiteks peavad määrused (madalam õigus) olema kooskõlas seadustega (kõrgem õigus) ning ei saa laiendada seaduse sisu. Kui määrusega on töötajale antud täiendavaid õiguseid, on määruse vastuvõtja lihtsalt ületanud oma pädevust ning sellele peab järgnema määruse vastavuse kontroll seadusele koos juurdekuuluvaga.

Samuti ei kehti soodsama sätte kohaldamise põhimõte juhul, kui tegemist on üld- ja erisätte vastuoluga ning konkreetse töötaja jaoks tundub üldsätte soodsam. Erisätte prevaleerib üldsätte üle isegi juhul, kui see tekitab töötajale täiendavaid kohustusi või vähendab tema õiguseid. Näited on leitavad peamiselt ametnike teenistuslikust regulatsioonist, kus nt seadusandja soovist tagada avalik kord riigis on võimaldatud teatud ametnike puhkuseid katkestada, kui neid on vaja kutsuda tagasi teenistusse.

2. TÖÖSUHTE TEKKIMINE

Töölepingu alusel tekib tööandja ja töötaja vahel **võlasuhe**.⁵⁰ Sellest suhtest tulenevalt tekib ühel isikul kohustus teha teisele isikule tööd ning teisel isikul õigus selle töö tegemist nõuda. Samaaegselt tekib ka vastassuunaline kohustus – tööd nõudnud (ja selle vastu võtnud) isikul tekib kohustus selle töö eest töö tegijale tasu maksta ning töö tegijal tekib selle tasu nõudmise õigus.

2.1. Tööleping kui leping

Töölepingu alusel teeb töötaja tööandjale tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile ning saades see töö eest tasu. Töösuhte puhul on tegemist tavapärase võlasuhtega, mille raames on eristatavad mõlema poole – töötaja ja tööandja – õigused ja kohustused. Töölepingule kohaldatakse VÕS-s sätestatud niivõrd, kui võrd TLS-ga ei ole sätestatud teisiti. Kuna olemuselt on töölepingule kõige lähedasem käsundusleping, kohaldatakse VÕS eriosast töölepingule käsunduslepingu kohta sätestatud.⁵¹

Tööõigus kuulub oma olemuselt eraõiguse alla, millele on iseloomulik poolte võrdsus ning vaba voli leppida kokku kõiges, mis ei ole seadusega konkreetselt keelatud. VÕS § 5 kohaselt võivad võlasuhtes pooled leppida omavahel kokku ka seadusega sätestatust erinevalt, kui selline kõrvalekaldumine ei ole just sõnaselgelt seadusega keelatud või vastuolus avaliku korra või heade kommetega või rikuks isikute põhiõiguseid. Seda nimetatakse seaduse **dispositiivsuse** põhimõtteks.



Näiteks: VÕS § 622 kohaselt eeldatakse, et käsundisaaja täidab käsundi (nt lektor loeb loengu) isiklikult. Pooled võivad aga kokku leppida, et käsundisaaja saadab enda asemel käsundit täitma mõne teise isiku.

Töölepingus ei ole pooltel lubatud kokku leppida seadusega sätestatust erinevalt, kui selline kokkulepe on sõlmitud töötajale seadusega ettenähtust kahjulikumalt.⁵² Töötajale seadusega ettenähtust kehvemates tingimustes võivad pooled leppida kokku ainult sel juhul, kui töölepingu seadusega on sellises kehvemas tingimuses kokkuleppimise võimalus sõnaselgelt sätestatud. See tähendab, et TLS § 2 kohaselt kehtib tööõiguses **pooldispositiivsuse põhimõte**⁵³ – seadusest kõrvalekalduvalt on lubatud kokku leppida vaid tööandja kahjuks. Ning eesmärk on sellel sättel kaitsta töötaja kui töösuhte nõrgema poole huve.



Näiteks: Töölepingu sõlmimisel võivad pooled leppida kokku, et töötaja põhipuhkus on 60 kalendripäeva aastas. Tegemist on töötaja õiguseid laiendava kokkuleppega, TLS § 55 näeb ette põhipuhkuse 28 kalendripäeva aastas.

Pooled ei või kokku leppida, et töötaja põhipuhkus aastas on vaid 20 kalendripäeva isegi siis, kui töötaja seda ise soovib. Tegemist on tühise kokkuleppega ning töötajal on ka sellisele töölepingu tingimusele allakirjutamisel õigus nõuda ja saada põhipuhkust aastas vähemalt 28 kalendripäeva.

Töölepinguseaduse sätete tõlgendamisel tuleb alati eeldada, et tegemist on pooldispositiivsete sätetega, st et töötaja kasuks on võimalik leppida kokku teisiti. Kui säte on absoluutselt imperatiivne, ehk et sellest ei ole võimalik kummalegi poolele kasulikumalt kokku leppida, või absoluutselt dispositiivne, on see säte sõnastuses sõnaselgelt ka fikseeritud.

⁵⁰ Võlaõiguseseaduse § 3 p 1.

⁵¹ Võlaõiguseseaduse § 1 lg 1 ja töölepingu seaduse § 1 lg 3.

⁵² Töölepingu seaduse § 2.

⁵³ Tuntakse ka poolimperatiivsuse põhimõttena, st et säte on kohustuslik vaid ühepoolsest.

Nagu kõigile lepingutele, laienevad ka töölepingule **hea usu ja mõistlikkuse** põhimõte.

Hea usu põhimõtte kohaselt ei tohi pooled oma õiguseid teostada seadusevastasel viisil ega tekitada oma õiguste teostamisel kahju teistele isikutele.⁵⁴ VÕS § 6 kohaselt ei kohaldata võlasuhtele, st ka töösuhtele seadusest, tavast või tehingust tulenevat, kui see oleks hea usu põhimõttest lähtuvalt vastuvõetamatu.



Näiteks: hea usu põhimõtet järgides on tööandjal õigus oodata, et kiirabiarst jõuab alati tööle piisavalt vara, et olla oma vahetuse alguseks valmis asuma tööülesannete täitma. Kiirabiarsti hilinemine võib maksta mõnele patsiendile elu. Kiirabiarstid tõenäoliselt seda ka teavad. Samas ei luba hea usu põhimõte neil oma kohustuse täitmiseks seetõttu ületada tööle sõites kiirust ehk käituda seadusevastaselt.

Mõistlikkuse põhimõtte kohaselt loetakse võlasuhtes mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks. Mõistlikkuse hindamisel arvestatakse VÕS § 7 kohaselt võlasuhte olemust ja tehingu eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavasid ja praktikad, samuti muid asjaolusid.



Näiteks: mõistlikkuse põhimõttest lähtuvalt võiks kiirabiarst, kes hakkab tööle hiljaks jääma, helistada oma vahetule juhile ning teavitada oma mõningasest hilinemisest. Samuti võiks ta nt võimalusel panna juba kodus selga tööriided ning olla seega tööle jõudes valmis lühema ettevalmistusajaga asuma tööülesannete täitmisele.

Tööõiguses on oluline tähtsus ka VÕS §-l 25, mille kohaselt on lepingupooled oma majandus- või kutsetegevuses sõlmitud lepingus kohustatud jälgima iga **tava**, milles nad on kokku leppinud, ja **praktikat**, mis on nendevahelistes suhetes tekkinud.⁵⁵



Näiteks: kui pooled on harjunud, et kiirabiarst alati hilineb tööle, ning sellest ei ole siiani probleemi tekitatud ega kiirabiarstiga sel teemal vesteldud, siis tuleb sellist käitumist aktsepteerida kui konkreetse töölepingusisest kokkulepet ning praktikad. Sellise praktika muutmiseks tuleb jällegi sõnaselgelt kokku leppida või tööandja peab töötajale vähemalt andma selgelt märku, et tema hilinemine ei ole edaspidi enam aktsepteeritav.

2.2. Töölepingu sõlmimine

Töölepingu sõlmimisele kohaldatakse TLS § 4 lg 1 kohaselt VÕS-s lepingu sõlmimise kohta sätestatud. Leping sõlmitakse reeglina:

- 1) **pakkumuse** esitamise ja
- 2) sellele **nõustumuse** saamisega.

Igal juhul on oluline, et pooled vahetaksid vastastiku tahteavaldusi ning oleks selge, et omavahel on saavutatud kokkulepe lepingutingimuste osas.⁵⁶

Pakkumuseks loetakse VÕS § 16 lg 1 kohaselt **lepingu sõlmimise ettepanekut**, mis on piisavalt määratletud ja väljendab pakkumuse tahet olla ettepanekule nõustumuse andmise korral sõlmitava lepinguga õiguslikult seotud.⁵⁷ Tööõiguse kontekstis saab pakkumuse esitada ükskõik kumb pool – kas tööandja või töötaja. Oluline on see, et ettepanek oleks piisavalt konkreetne ning et seda saaks vaadelda kui ettepanekut sõlmida tööleping koos kõigi selle õiguslike tagajärgedega. Hindamisel, kas tegemist on pakkumusega või mitte, tuleb vaadelda iga üksikut juhtumit eraldi. **Pakkumuseks ei ole** see, kui tööandja avaldab

⁵⁴ Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 138.

⁵⁵ Sama paragrahvi teise lõike kohaselt peab järgima iga tava, mida sama liiki lepingu (käesoleva loengumaterjali kontekstis – töölepingu) sõlmimisel isikud tavaliselt tunnevad ja enamasti arvestavad, kui lepingupooled ei ole teisiti kokku leppinud või kui sellise tava järgimine oleks vastuolus seadusega või ei oleks vastavalt asjaoludele mõistlik

⁵⁶ Võlaõigusseaduse § 9 lg 1.

⁵⁷ Võlaõigusseaduse § 16 lg 1 kohaselt tuntud ka oferdina (OFERT).

tööpakkumiskuulutuse nt ajalehes või tööotsinguportaalis, sellise kuulutuse näol on tegemist ettepanekuga esitada pakkumus VÕS § 16 lg 3 mõttes. Kui tööotsija sellele kuulutusele aga vastab ning esitab töölevõtmiseks avalduse, on tegemist temapoolse pakkumusega. Tööandja poole pealt võib vaadelda pakkumusena aga seda, kui ta esitab konkreetse kutse asuda tema juures tööle mõnele talle teadaolevale ja sobivale isikule (nt varem tema juures töötanud inimesele, konkurendi töötajale).

Kui tööotsija või tööpakkuja, kellele pakkumus esitatakse, on sellega päri, annab ta nõusoleku sõlmida leping ehk **nõustumuse**. Nõustumus on VÕS § 20 lg 1 kohaselt otsene tahteavaldus või mingi teoga väljendatud nõusolek sõlmida leping. VÕS § 20 lg 2 kohaselt võib nõustumus sõlmida tööleping seisneda ka vaikimises või tegevusetuses, kuid seda üksnes siis, kui see tuleneb seadusest, lepingupoolte kokkuleppest, pooltevahelisest praktikast või nende tegevus- või kutsealal kehtivatest tavadest.



Näiteks: Suures kaubanduskeskuses toimuvad igal aastal sügisel ja kevadel suured allahindlused, mille läbiviimisel läheb keskuses vaja oluliselt rohkemate töötajate abi kui seal tavaliselt töö on. Kaubanduskeskuses on tavaks, et kui allahindlusaeg jälle läheneb, siis saadab keskuse juhataja oma vanadele, pensionile siirdunud müüjatele kirja, millega teatab neile allahindluse aja ning kutsub neid selleks perioodiks keskusesse appi (pakkumus). Ning endised müüjad tulevad kutsutud päeval lihtsalt kohale (teoga väljendatud nõustumus sõlmida leping).

Töölepingu sõlmimisel tähendust omav **tahteavaldus** võib TsÜS § 68 kohaselt olla väljendatud:

- **otseselt**, millega väljendub sõnaselge tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg. Otsene tahteavaldus võib olla nii suuline kui ka kirjalik; või
- **kaudselt**, mis väljendub teos, millest võib järeldada tahet tuua kaasa õiguslik tagajärg.



Näiteks: Toidupoes otsitakse müüjat. Müüja leidmiseks on toidupoe aknale riputatud silt „otsime müüjat, töötasu on 6000.- kuus“. Kuulutusele on suunatud määratlemata hulga isikutele ning tegemist on järelikult ettepanekuga esitada pakkumus. Mari läheb toidupoesse mööda, näeb kuulutust, loeb seda ning astub poodi sisse. Mari ütleb poe juhatajale, et ta oleks huvitatud müüja tööst ning palub ennast tööle võtta (pakkumus). Poe juhataja küsib Marilt mõned küsimused ning uurib ta tausta ning ütleb siis, et Mari võib järgmisest päevast tööle tulla (nõustumus). Mõlemad tahteavaldused on esitatud otseselt ja suuliselt ning on täiesti piisavad, et saaks lugeda töölepingu sisuliselt sõlmituks.

Kui Mari aga üldse ei lähe poe juhataja juurde, vaid asub kohe leti taha ning asub müüma ja poe juhataja näeb seda ning ei sekku, siis on tegemist kaudselt suulise pakkumusega Mari poolt ning kaudselt suulise nõustumusega poe juhataja poolt. Ning jällegi on tegemist töölepingu sisulise sõlmimisega.

Lepingute sõlmimisele eelnevad reeglina **läbirääkimised**, mille käigus selgitatakse välja poolte huvid ning lepib kokku töölepingu olulistest tingimustest (kindlasti tööülesanded, -tasu, töö tegemise koht ja -aeg jms). VÕS § 14 lõike 1 kohaselt peavad pooled esitama lepingueelsetel läbirääkimistel teineteisele **tõeseid** andmeid ning teavitama teineteist kõigist asjaoludest, mille vastu võiks teisel poolel olla lepingu eesmärki arvestades äratuntav huvi. TLS § 11 lg 1 täpsustatakse, et tööandja ei või ei lepingueelsetel läbirääkimistel ega ka töölepingu sõlmimisel nõuda töölesoojalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi, seda eelkõige andmete osas, mis puudutab ebaoproportsionaalselt töölesoojaja eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale. Seega võib järeldada, et kuigi töölesoojaja ei pea tööpakkujale avaldama ka tema küsimuse peale andmeid, millel ei ole tuntavat seost pakutava töökohaga, on tal kohustus teavitada tööpakkujat asjaoludest, mida ehk küll ei küsita, kuid mille olemasolu on konkreetse töö tegemisel tähtis.



Näiteks: Mari ja poe juhataja peavad läbirääkimisi Mariga sõlmitava töölepingu osas. Poe juhataja küsimuse peale, et kas Mari on abielus või mitte, ei pea Mari vastama, sest sellel ei ole müüja töö tegemisega seost. Kuid kui poe juhataja tutvustab Marile talle planeeritavat koolitust teises linnas ning Mari teab, et tal ei ole oma 2-aastast tüdruku kellegi hoolde jätta kauem, kui õhtul kella 18-ni, on Mari kohustatud poe juhatajale ütlema, et ta ei saa lähetusse minna. TLS § 21 lg 3 kohaselt ei tohi alla kolmeaastast last kasvatavat töötajat tema nõusolekuta töölähetusse saata ning see, et Mari ei ole nõus minema lähetusse, kui seda vaja on, on oluline asjaolu töölepingu sõlmimisel.

Näiteks: kui otsitakse töötajat mõnda poliitilisse ühendusse, võib tähtsust omada töötaja poliitiline meelsus ning kui otsitakse töötajat füüsiliselt rasket tööd tegema, võib tähtsust omada töötaja eelnev haiguste põdemise ajalugu.

Olenemata sellest, kas leping sõlmitakse või mitte, ei ole kummalgi poolel õigus avaldada eelläbirääkimistel räägitud sisu kolmandatele isikutele.⁵⁸



Näiteks: Mariga ei sõlmita töölepingut. Läbirääkimiste käigus selgus aga, et poes planeeritakse suurt Ukraina kommente müümise kampaaniat, millega tahetakse loomulikult üllatada ka konkurente ning nõ „alustada jõulusid teistest varem“. Marile räägiti sellest vaid seetõttu, et leppida kokku planeeritavas ületunnitöös, kui ta oleks sinna poodi tööle läinud ning tal ei ole õigust seda infot avaldada mõne teise poe töointervjuul.

Tööleping sõlmitakse TLS § 4 lg 2 kohaselt **kirjalikult**. Kirjalik vorm tähendab seda, et leping peab olema mõlema poole poolt allkirjastatud ehk siis leping loetakse VÕS § 11 lg 4 kohaselt sõlmituks hetkest, kui mõlemad pooled on lepingudokumendile oma käega allkirja kirjutanud. TsÜS § 80 kohaselt loetakse tehingu kirjaliku vormiga võrdseks tehingu **elektrooniline** vorm, mis peab olema tehingu teinud isikute poolt elektrooniliselt allkirjastatud ehk võib olla allkirjastatud ka digitaalselt. Kirjalik vorminõue täidab eelkõige kahte eesmärki:

- mõlemad pooled peavad selgelt läbi mõtlema, mis on nende jaoks lepingus oluline, ning suutma selle sõnastada (või nägema teise poole sõnastatud tekstis oma selge tahte olemasolu) ning
- kokkulepitu on hiljem kergemini tõendatav – „must-valgelt“ paberil näha.

Kui seadusega sätestatud tehinguvormi ei järgita, on TsÜS § 83 lg 1 kohaselt tehing tühine, kui seadusest või vormi nõudmise eesmärgist ei tulene teisiti. Tööõiguses ei peeta nii range põhimõtte järgimist asjakohaseks, sest sellega võib jämedalt riivata töötaja kui nõrgema poole huve.⁵⁹ Seetõttu ei too TLS § 4 lg 4 kohaselt kirjaliku vormi järgimata jätmine kaasa töölepingu tühisust. Tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui pooled on vorminõude jätnud tähelepanuta. Oluline on siinkohal see, et oleks tuvastatav poolte tahe sõlmida tööleping. TLS § 4 lg 2 kohaselt **loetakse tööleping sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest ning tööandja ei vaidle sellele vastu ega takista töö tegemist**. Sellisel juhul on töötajal õigus hiljem nõuda TLS § 5 lg 3 alusel töölepingu kirjalikku vormistamist.

Lisaks võib töölepingu sõlmida teatud juhtudel ka **suuliselt** – kui tegemist on töösuhtega, mis ei kesta kauem kui 2 nädalat, võib sõlmida TLS § 4 lg 5 kohaselt suulise lepingu. Suulise lepinguga tuleb täita kõiki töölepingu seaduse ja teiste tööseaduste nõudeid, v.a lepingu vorminõue.



Näiteks: kui laadal on tööl 5 koristajat ning laat kestab 14 päeva, siis kirjalikku töölepingut nende koristajatega sõlmima ei pea, kuid töösuhte jooksul ja lõppemisel laienevad neile kõik tööõigusega ettenähtud õigused ja kohustused, nt õigus töötasu alammäärale, ning vastutus.

⁵⁸ Võlaõigusseaduse § 14 lg 4.

⁵⁹ Kujutage ette situatsiooni, kui leping on jäänud kirjalikult vormistamata, töötaja on juba kuid töötanud ning lõpuks koostab ise kirjaliku töölepingu ning käib ja käib tööandjat anumas, et tema töösuhte kinnitamiseks see töölepingule alla kirjutaks.

Kuna TLS § 4 ei sätesta töölepingu sõlmimist isiklikult, võib seda teha läbi **esindaja**. Isikliku sõlmimise nõudest on loobunud, kuna puudub vajadus töölepingupoolte isiklikuks kohalolekuks. Töölepingu puhul on oluline, et kokkulepped vastaksid poolte tegelikele tahteavaldustele ehk soovidele, mida on võimalik saavutada ka läbi esindaja kohaloleku. Esindusõigus võib olla TsÜS järgi nii seadusjärgne (vanem lapse suhtes), kui tehingust tulenev (volitus).⁶⁰



Näiteks: IT-arendaja on mures, kas talle olulised tingimused on kõik töölepingus kirjas, ning saadab lepingut sõlmima enda asemel IT-valdkonda ning tööõiguse nüansse hästi tundva juristi.

Või on sama IT-arendaja ise hoopis Perekonnaseisumetis ning sõlmib oma abielu. Töölepingu sõlmimise aeg sattus juhuslikult abielu sõlmimise ajaga kokku ning abielu sõlmimisel peab abielluja perekonnaseaduse § 1 lg 5 kohaselt ise kohal olema.

Töölepingu seaduse § 4 lg 3 kohaselt on **töötajat kahjustav** või töölepingu kehtivusega seotud tingimus, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (ehk **äramuutev tingimus**) **tühine**. Töölepingu seaduse käsiraamatu väljatöötajate toodud näite kohaselt on selline keelatud äramuutev tingimus näiteks see, et pooled lepivad kokku, et majandustingimuste halvenedes töötaja töötasu väheneb.⁶¹ Samuti on keelatud leppida kokku, et tööleping lõppeb nt juhul, kui tööandja ühineb teise tööandjaga – tegemist on ettevõtte üleminekuga. Äramuutva tingimuse puhul ei ole selle saabumise tõenäosus ega aeg teada, st äramuutva tingimuse lubamine töölepingusse ohustaks ebaproportsionaalselt töötaja huve ning jätaks osa tööandjale kuuluvast ettevõtlusriskist töötaja kanda.

2009. aastal jõustunud töölepingu seaduse kohaselt **tehakse vahet töölepingul ning töölepingu kirjalikul dokumendil**. Oluline on siinkohal see, et VÕS § 8 lõike 3 kohaselt ei loeta lepingut sõlmituks enne, kui poolte või ühe poole jaoks olulistes tingimustes on kokkulepe saavutatud. Ning need – pooltele olulised tingimused – moodustavad selle lepingu, mis on pooltele täitmiseks kohustuslik ning mida muudetakse vaid poolte kokkuleppel.



Näiteks: Kui Mari jaoks on väga oluline, et tema tööaeg jääks alati ajavahemikku kl 8 – 17, siis see võib olla tema jaoks lepingu oluline tingimus, milles kokkuleppele jõudmata ei loeta lepingut sõlmituks ning mille muutmiseks peab Mari sõnaselgelt hiljem nõus olema ehk et näiteks tööaega kella 9 – 18 ei saa poe juhataja talle ühepoolset kehtestada.

2.3. Töölepingu kirjalik dokument

Tööleping loetakse sõlmituks hetkest, kui on saavutatud kattuvate tahteavalduste olemasolu ning pooltel on soov sõlmida töösuhe. Kuid töösuhtes tuleb täita ka teisi tingimusi, mis ei pruugi olla konkreetse töölepingu sõlmimise jaoks olulise tähtsusega ning millest tööandja peab töötajat vaid informeerima. TLS § 5 lõikega 1 antakse loetelu töölepingu kirjaliku dokumendi tingimustest, ehk sellest, mida tööandja peab igal juhul töötajale töösuhte kohta teatama. TLS §-ga 6 loetletakse tingimused, mida tuleb töölepingu kirjalikus dokumendis esitada vaid juhul, kui pooled on sõlminud vastavad kokkulepped.

2.3.1. Töölepingu kirjaliku dokumendi kohustuslikud andmed

Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad TLS § 5 lg 1 kohaselt sisalduma vähemalt järgmised andmed:

- 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;
- 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;

⁶⁰ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 6.

⁶¹ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 6.

- 3) tööülesannete kirjeldus;
- 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
- 5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutmise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed;
- 6) muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
- 7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);
- 8) töö tegemise koht;
- 9) puhkuse kestus;
- 10) viide töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad;
- 11) tööandja kehtestatud reeglid töökorraldusele;
- 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.

Enamus töölepingu kirjalikus dokumendis fikseeritavaid tingimusi põhinevad lepingule eelnevatest kokkulepetest poolte vahel, osa ei ole aga töötajaga seotud, vaid tulenevad nt tööandja töökorraldusest. Töölepingu kirjalik dokument tuleb töötajale esitada **enne tööle asumist, kuid hiljemalt kahe nädala jooksul töötaja poolt nõude esitamisest**, kui talle ei ole neid antud. Kui töölepingu kirjalikus dokumendis olevad andmed **muutuvad**, peab tööandja sellest töötajat teavitama kirjalikult hiljemalt **ühe kuu jooksul muudatuse tegemisest**. Kui muutuvad töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduvad töölepingu olulised tingimused (ehk need tingimused, milles kokkuleppele jõudmata oleks jäänud sõlmimata ka konkreetne tööleping), on vajalik töötaja nõusolek. Enamuse oma tingimuste osas on töölepingu kirjalik dokument aga pigem tööandja poolt töötajale edastatavad andmed, mille kehtestamise osas töötajal ei pruugi sõnaõigust olla.



Näiteks: kui töötaja jaoks ei ole põhipuhkuse kestus oluline, siis ta seda töölepingusse kanda ei soovinud. Seadusega on talle tagatud 28 kalendripäevane põhipuhkus igal juhul. Tööandja võib oma ettevõttes või asutuses kehtestada aga soodsamad puhkuse tingimused kui seaduses. Kui tööandja võimaldab oma töötajatele 35-kalendripäevast põhipuhkust, siis saab seda ka uus töötaja, kellega tööleping alles sõlmitakse. Sest TLS § 3 kohaselt tuleb töötajaid kohelda võrdselt. See 35-kalendripäevane puhkus sisaldubki töölepingu kirjalikus dokumendis. Kui tööandja otsustab oma asutuses puhkuse aega järgmisel aastal vähendada seaduses ettenähtud miinimumini, siis ta paneb selle kirja töölepingu kirjalikku dokumenti ning teavitab sellest töötajat vähemalt 1 kuu ette. Töötaja jaoks ei ole tegemist lepingu rikkumisega, vaid lihtsalt muudetakse tööandja juures kehtivat töökorraldust.

1) Poolte nimed, isiku- või registrikood ning elu- või asukoht on oluline isikute identifitseerimiseks ning vajadusel kirjavahetuse pidamiseks. Seetõttu on oluline, et töötaja esitaks tööandjale oma tegeliku elukohta, et tööandja saadetud kirjad saaksid ka adressaadini jõuda. Tegelik elukoht ei pruugi olla sama, kuhu isik on sisse registreeritud. Tööandja asukoht on TsÜS § 29 kohaselt juriidilise isiku asukohana tema juhatuse või juhatust asendava organi asukoht. Kui tööandjaks on juriidiline isik, peab töölepingus olema kindlasti kirjas ka seda juriidilist isikut konkreetse lepingu sõlmimisel esindanud isiku nimi.

TsÜS § 69 lg 1 kohaselt muutub kindlale isikule suunatud tahteavaldus kehtivaks kättesaamisega ning sama paragrahvi lõike 2 kohaselt loetakse eemalviibijale tehtud tahteavaldus kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ja tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda. Tavapraktikas kasutatakse eemalviibijale, nt puhkusel või lapsehoolduspuhkusel viibivale töötajale tööalase tahteavalduse edastamiseks tähtitud kirja. Sellega peaks olema tagatud, et tööandja saab oma info töötajale edasi anda. Riigikohus on jõudnud aga seisukohale, et vaidluse korral siiski tähtitud kirja saatmisest ei piisa, sest sellega

on tagatud küll isiku võimalus saada teada, et talle on midagi tähtis postiga saadetud, kuid teate sisuga mõistlik tutvumine ei pruugi olla tagatud.⁶² Lisaks võib jätta töötaja tähtis kirjalik järele minemata ning seega ei saa ta olla kirja sisust teadlik. Järelikult on kirja saatja kohustus tagada kõikvõimalike vahenditega, et sõnumi sisu reaalset kohale jõuaks ning et teate saaja ei saaks hiljem vastupidist väita. Ajakirjanduses on pakutud välja lahendusena ka nt teadete edastamist e-kirja teel või lausa nende ettelugemise teel tunnistajate juuresolekul, kui töölepingu pool keeldub kategooriliselt teate „kättesaamisest“.⁶³

2) Töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg on reeglina ajalises nihkes – tööleping on sõlmitud enne töötaja tööle asumist. Kuna tööleping loetakse olenemata selle vormistamise hetkest sõlmituks olulistes tingimustes kokkuleppele jõudmise hetkest, siis enne seda tööle asuda praktiliselt ei ole võimalik. Samas määratletakse VÕS § 11 lõikega 4, et kirjalik leping loetakse sõlmituks siis, kui pooled on lepingudokumendi allkirjastanud. Ehk et kui tööleping enne tööleasumist nõuetekohaselt vormistatakse, siis ei oma töötaja jaoks tähtsust, kas olulistes tingimustes jõuti kokkuleppele nädal või kaks enne tööleasumist. Kuid kui kirjalikult jääb leping sõlmimata, siis ei saa selle tagantjärele vormistamisel märkida töölepingu sõlmimise ajana tööle asumisest hilisemat päeva, sest muidu ei oleks tööle asutudki. Töötasu makstakse nagunii tööle asumise päevast, st selles kontekstis lepingu sõlmimise päev rolli ei mängi.

3) Tööülesannete kirjeldus peab olema võimalikult täpne, kuid samas mitte piiravalt ammendav. TLS § 15 lg 2 p 1 ja p 2 kohaselt teeb töötaja kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid muid kohustusi ning teeb seda kokkulepitud mahus. St et kui olulised ülesanded jäävad töölepingu kirjalikust dokumendist välja, on tegemist täiendavate ülesannetega ning nende eest peab tööandja täiendavalt tasuma. Oluline on siinkohal aga see, et täiendavateks ülesanneteks ei peeta töö iseloomust tulenevaid muid kohustusi. Seda, mida tööandja peab konkreetsetes töösuhetes töö iseloomust tulenevateks muudeks kohustusteks, saab aga hinnata iga konkreetse juhtumi korral eraldi.



Näiteks: sekretäri tööst tulenev muu kohustus on tõenäoliselt trükitud kirjade viimine postkontorisse, kuid vaevalt küll nende kirjade toimetamine adressaatideni. Kui see ei ole just sõnaselgelt tööle asumisel kokku lepitud.

Kui tööandja jaoks on oluline ka teatud kvalifikatsiooninõuetele vastavus, tuleks ka see kirjalikult ära fikseerida.

4) Ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg. Õiguslik tagajärg võib siinkohal olla nt õigus jääda soodustingimustel vanaduspensionile.⁶⁴ Ametinimetus on oluline määratleda ka seetõttu, et töötajal oleks asutuses või ettevõttes oma „identiteet“. Ametinimetust on vaja nt selleks, et tutvustada end suheldes teiste asutuste töötajatega ning panna kirja oma tutvustus ka visiitkaardile, kui ametikoht seda eeldab.

5) Töö eest makstav tasu ning sellega seonduv. Töötajal on õigus teada kõiki talle tema töö eest makstavaid tasusid, nende arvutamise viisi, maksmise korda, töötasu maksmise aega (töötasu sissenõutavaks muutumise aega) ning tööandja makstavaid ja kinnipeetavaid maksusid ja makse. Tööandja võib kehtestada oma asutuses töötasu arvutamise ja maksmise

⁶² Veera Jeliferevskaja ja Petr Eliferevski hagi kohtutäitur Arvi Pingi ja A/S-i Danske Bank Eesti filiaal (endine ärinimi AS Sampo Pank) vastu kahju hüvitamiseks, tsiviilasi nr 3-2-1-8-09, Riigikohtu tsiviilkolleegium, kohtuotsus, 17.03.2009, lõik 11.

⁶³ Merit Helm, „Teadete kättetoimetamine võib osutuda keerulisemaks kui arvatakse“, Eesti Päevalehe majandusleht, 29.04.2009, lk 1.

⁶⁴ Soodustingimustel vanaduspensionile õigust andvate tootmisalade, tööde, kutsealade ja ametikohtade loetelude kinnitamise kohta, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 16.06.1992 nr 206, jõustunud 01.07.1992 – RT 1992, 30, 401.

korra ning sel juhul võib töötajale sellest anda vaid kirjalikult teada. Kui töötaja ja tööandja on leppinud kokku, et töötaja tasu sõltub ka tööandja majandustulemustelt, peaks ka see olema kirjas. Sellisel juhul võetakse reeglina arvestamise aluseks tööandja majandusaasta aruanne. Eraldi võib töötajale maksta ka tehingutest sõltuvat tasu, mille arvestamisele kohaldatakse VÕS § 679 – 682 ehk agendilepingu tasu kohta käivaid sätteid.

Töötasult makstakse 2010. aastal tööandja poolt sotsiaalkindlustusmaks ja töötuskindlustusmaks (see lisandub brutotöötasule) ning töötajaga kokkulepitud töötasult ehk brutotöötasult tulumaks, töötuskindlustusmaks ning kohustusliku kogumispensioni makse (kui töötaja on kohustusliku pensionikindlustusega liitunud).

6) Muud hüved, kui nendes on pooled kokku leppinud. Need hüved võivad olla olnud töölepingu sõlmimisel töötaja jaoks olulised tingimused ning seetõttu on nende olemasolu töölepingus oluline. Muud hüved võivad olla nt ametiauto kasutamise võimalus, spordiklubi kasutamise võimalus, õigus käia tööajast sportimas vms. Selliseid hüvesid ei ole töötajal õigus rahas nõuda. Ning erinevaid hüvesid võib tööandja võimaldada oma töötajatele ka töösuhte ajal oma ühekordsete otsuste alusel ilma, et need muutuks töösuhte oluliseks osaks ning ilma, et töötajal tekiks nende suhtes nõudeõigus.

7) Aeg, mil töötaja täidab tööülesandeid. Töö tegemise aeg lepitakse kokku poolte kokkuleppel ning see peab olema töötajale teada ka juhul, kui talle on võimaldatud nt kaugtöö tegemine (st ta ei pea tegema tööd tööandja ruumides). Tööajapiirangud (täistööajaga töötades 8 h päevas, 40 h nädalas) kehtivad kõigile töötajatele, kellega on sõlmitud tööleping. Töö tegemise ajas kokkuleppimine aitab pooltel arvestada, et kas töötaja teeb oma tasu eest piisavalt tööd ning ega ei teki ületunnitööd, mis eeldab ka täiendavat tasu.

8) Töö tegemise koht on töötaja jaoks väga oluline, sest see mängib tihti rolli töökoha valikul. Töö tegemise koht võib tuua kaasa täiendavaid kulusid nii rahas kui ajas ning selle muutmine eeldab reeglina kokkulepet. Oluline ongi siinkohal see, kui täpselt töö tegemise koht kokku lepitakse. Kuigi TLS § 20 kohaselt lepitakse töö tegemise koht reeglina kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega, võivad pooled selle piiritleda ka konkreetse aadressiga või veelgi kitsamalt. Siin tuleb aga lähtuda poolte mõistlikest ootustest kavandatava töösuhte osas ning tööandjal ei ole mõistlik ennast „kinni siduda“ liiga täpse töö tegemise koha määratlusega. Kui tegemist on töölepingu olulise tingimusega, mis lepitakse kokku kahepoolse kirjaliku kokkuleppega, saab seda ka muuta vaid kahepoolsetl.

Kui tööülesandeid tuleb täita väljaspool töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta, loetakse see TLS § 21 lg 1 kohaselt töölähetuseks ning sellega kaasnevad kulud tuleb tööandjal hüvitada. Oluline on ka see, et töölähetusse ei või saata rasedat ega töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, ilma tema nõusolekuta.

9) Puhkuse kestus on TLS § 55 kohaselt eelduslikult 28 kalendripäeva aastas. Põhipuhkuse hulka ei kuulu rahvuspüha ja riigipühad ning lisapuhkust seadusega enam ette ei nähta. Põhipuhkus aegub kalendriaasta jooksul selle nõudeõiguse tekkimisest. Seadusega ettenähtud muudele puhkustele (nt lapsepuhkus, õppepuhkus) on töötajal igal juhul õigus ning nende kohta on tööandjal mõistlik kehtestada vaid puhkuste võimaldamise, sh asjakohase avalduse esitamise kord. Tööandjal on õigus kehtestada ka seadusest mittetulenevaid puhkuseid, millest populaarsemad on nt talvised lisapuhkused. Ning tööandjal on loomulikult õigus määratleda ka tingimused, mille täitmisel töötajale lisapuhkust võimaldatakse.



Näiteks: talvist lisapuhkust võimaldatakse ettevõtte töötajatele alates 5. töötamise aastast konkreetse tööandja juures, lisapuhkust võib võtta 1 täisnädala perioodil 01. november – 31. märts ning kui seda puhkust ei kasutata, siis rahas seda töötajale ei hüvitata ei töösuhte ajal ega ka pärast töösuhte lõppemist.

10) Töölepingu ülesütlemise tähtajad võivad töölepingu kirjalikus dokumendis olla viiteliselt töölepingu seadusele, kuid nendes võib kokku leppida ka soodsamalt. Töötaja võib korraliselt ütelda töölepingu üles 30 kalendripäevase etteteatamisega, tööandja korraliselt töölepingut üles ütelda ei või. Erakorraliseks ülesütlemiseks peavad olema konkreetsed põhjused ning tähtajad sõltuvad neist põhjustest ja/või töötaja staažist.

11) Tööandja kehtestatud reeglid töökorraldusele on tavapärasel varasemad töösisekorraeeskirjad, mida ei pea enam tööinspeksiooniga kooskõlastama. Tegemist on üldiste reeglitega töökorraldusele, mis laienevad kõigile töötajatele ning milles ei lepita töötajatega eraldi kokku. Töökorralduse all peetakse silmas eelkõige töö algusaega, tööpäevasiseseid puhkepause ja einetamisaega, vajadusel kaitseriietuse ja vahendite kasutamise kohustust, tööandja korralduste andmise korda, töötajapoolset aruandmise korda jne.

Töötajate kaasamise põhimõttest lähtuvalt on üldkohustuslike töökorralduslike muudatuste puhul kohustuslik järgida töötajate usaldusisiku seadusest tulenevaid töötajate informeerimise ja konsulteerimise reegleid. Töökorralduse reeglitest teavitamiseks piisab, kui töölepingu dokumendis on esitatud viide dokumentide asukohale või allikale, kus dokumendid on kättesaadavad nt arvutivõrgus või töökohal.⁶⁵

Võlaõiguse mõttes on töökorralduse üldreeglid lepingu **tüüptingimused** ehk tingimused, mille osas lepingu sõlmimise käigus sisuliselt kokku ei lepita.⁶⁶ Kuna töökorralduslike reeglid ei tohiks olla töötajatele ebaproportsionaalselt koormavad, tuleb lähtuda VÕS § 42 lg 1: tüüptingimus on tühine, kui see lepingu olemust, sisu, sõlmimise viisi, lepingupoolte huvisid ja teisi olulisi asjaolusid arvestades kahjustab teist lepingupoolt ebamõistlikult, eelkõige siis, kui tüüptingimusega on lepingust tulenevate õiguste ja kohustuste tasakaalu teise lepingupoolte kahjuks oluliselt rikutud, või kui tüüptingimus ei vasta headele kommetele. Töökorralduse üldreeglite ehk töökorralduslike tüüptingimuste hulgas võib olla tingimusi, mis on uue töötaja jaoks olulised ning mida muudetakse vaid tema suhtes ning vaid tema töölepinguga. Selline muudatus ehk tüüptingimuse erisus võib olla kehtestatud vaid töötaja kasuks.



Näiteks: töökorralduslikult algab asutuses tööpäev kl 8, kuid uus töötaja on nõus alustama tööpäeva alles kl 10, sest enne kl 9 tema last lasteaeda vastu ei võeta. Selline tööpäeva alguse erisus sätestatakse vaid tema lepingus, samuti see aeg, millal ta oma tööajajnormi täidab.

Kuna TLS-s on paljudes sätetes viidatud „mõistlikkuse“ põhimõttele, on tööandjal mõistlik töökorralduse alustes määratleda võimalikult täpselt, mida konkreetsetes ettevõttes mingi sätte kohaldamisel mõistlikuks peetakse – nt millistel põhjustel on tööandja arvates mõistlik lubada töötajatele kasutada TLS § 38 kohaselt tasustatud vaba aega isiklikeks erakordseteks asjaajamiseks, määratleda ära, millistel põhjustel öeldakse töötajale reeglina tööleping üles ilma täiendavate isiklike hoiatusteta, millist hilinemist peetakse juba „ebamõistlikuks“ jms. Loomulikult säilib ka sellisel juhul töötajatele õigus vaidlustada kohtus tööandja otsused ning pakkuda välja omapoolne „mõistlik“ lahendus. Selge on see, et iga konkreetset vaidlustatavat situatsiooni tuleb analüüsida eraldi ning arvestada kõiki just selle olukorraga kaasnevaid olulisi nüansse.

⁶⁵ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 7.

⁶⁶ Vt võlaõigusseaduse § 35 jj.

12) Viide kollektiivlepingule on asjakohane vaid juhul, kui töötaja jaoks kohaldatakse kollektiivlepingut. Kollektiivleping võib kehtida konkreetse asutuse või äriühingu töötajatele või olla sõlmitud nt teatud tegevusala piires. Selline laiendatud kollektiivleping, mis võib kehtida mitme asutuse üleselt, võib töötajale laieneda ka nt ainult töötasu osas. Ka see peaks olema töölepingu kirjalikus dokumendis fikseeritud.

TLS § 5 lg 2 kohaselt tuleb töölepingu andmed esitada **heauskselt, selgelt ja arusaadavalt**. Kirjas peavad need olema küll juriidiliselt korrektselt, kuid lugeda ja neist aru saada peab suutma iga töötaja koristajast tippjuhini.

Töötaja peab tööandjale tema nõudel andma **kinnituse**, et talle on töölepingu kirjalikud tingimused esitatud. Selle kohta, mis on töölepingus kirjas, annab töötaja allkirja ning saab neid tingimusi ka hiljem üle vaadata. Viidatud tingimustele (nt töökorralduse alused) peab töötajal olema juurdepääs tööandja abil (v.a õigusaktid, mis on avaldatud ning kõigile kättesaadavad ka tööandja abita).

2.3.2. Töölepingus sisalduvad täiendavad kokkulepped

Lisaks TLS § 5 sätestatud kohustuslikele töölepingu tingimustele sätestatakse TLS § -ga 6 need kokkulepped, mida tööleping eelduslikult ei pea sisaldama:

1) seadusega ettenähtust lühem katseaeg või katseaja kohaldamata jätmine

Katseaja jooksul hinnatakse, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel. **TLS § 86 lõikega 1 eeldatakse katseaja kohaldamist**. Kui töölepingus ei ole katseaga märgitud, siis on töötaja katseaeg nii tähtajalise kui ka tähtajatatu lepingu korral 4 kuud. Kui tööleping on sõlmitud lühemaks kui 8 kuuks, ei või TLS § 86 lg 3 kohaselt katseaeg olla pikem kui pool lepingu kestusest. Järelikult: kui lepingus ei ole katseajast juttu, siis kehtib katseaeg 4 kuud, kuid mitte kauem kui pool lepingu tähtajast.



Näiteks: Ehitaja võetakse tööle 2 kuuks, talle on lubatud kohaldada katseaga kuni 1 kuu. Kui katseaeg on lepingus kirjas, siis võib see olla kuni 1 kuu. Lepingus võidakse kokku leppida, et katseaga ei kohaldata või kohaldatakse lühema aja vältel, nt 3 tööpäeva. Kui katseaga lepingus ei ole märgitud, siis kohalduv katseaeg 1 kuu ehk pool lepingu kestusest.

Kui üks pooltest hindab, et katseaja eesmärki ei saavutatud, võib ta TLS § 96 kohaselt töölepingu 15-päevase etteteatamisega üles ütelda, tuues välja ka ülesütlemise põhjendused.

2) lepingu tähtajalisus

Töösuhe on kestvussuhe ning töösuhte stabiilsuse põhimõtte kohaselt on töölepingud reeglina tähtajatud.⁶⁷ Kui lepitakse kokku tähtajalise töölepingu sõlmimises, peab lepingus määratlema ka töölepingu **kestus** ning tähtajalise töölepingu sõlmimise **põhjus**. Tähtajalise lepingu võib TLS § 9 lg 1 kohaselt sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib TLS § 9 lg 2 kohaselt samuti sõlmida tähtajalise töölepingu. Tähtajalise töölepingu lõppemise tähtaja võib määratleda kas konkreetse kuupäevaga, kindla tulemuse saabumisega või konkreetse tulemuse saavutamiseega.

⁶⁷ Vt ka töölepingu seaduse § 9 lg 1.



Näiteks: konkreetne kuupäev: suvekohviku müüja 22.06.-31.08.2009; kindel tulemus: asendatav lapsehoolduspuhkusel olev müüja Mari naaseb tööle ning asendaja tööleping lõppeb sellega; konkreetne tulemus: seinad on värvitud.

Et tähtajalise töölepingu sõlmimiseks oleks tõesti asjakohane põhjus, on TLS §-ga 10 sätestatud, et samalaadse töö tegemiseks töölepingu sõlmimisel rohkem kui kaks korda järjest või pikendamisel rohkem kui üks kord viie aasta jooksul loetakse tööleping algusest peale tähtajatuks. Tähtajalised töölepingud on sõlmitud järjest juhul, kui ühe lõppemise ja järgmise sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.



Näiteks: Mardiga sõlmitakse tähtajaline tööleping 2 nädalaks, et ta kannaks ehitusel telliseid ehitajatele ette. Vahepeal on 2 nädalat pausi ning siis sõlmitakse temaga 3 nädalaks tööleping, et ta valmistaks ehitusel segu ette. Siis jälle 3 nädalat pausi ning temaga sõlmitakse 1-nädalane tööleping, et ta korrastaks ehitusplatsi. Kuna tegemist on samalaadse tööga, siis loetakse tema viimane leping sõlmituks tähtajatult. Sama tulemus oleks ka nt juhul, kui Mardiga sõlmitaks 3 korda järjest leping aiateede ladumiseks erinevatel objektidel.

Kuna tähtajaline leping on töötaja jaoks ebastabiilsem ning ei anna talle ootust kestvaks töösuhteks, on seadusandja teinud TLS § 28 lg 2 punktiga 9 tööandjale kohustuslikuks teavitada tähtajaliste lepingute alusel töötavaid töötajaid võimalusest asuda samas asutuses või äriühingus tööle tähtajatu töölepingu alusel, kui nad sobivad vabadele kohtadele oma teadmiste ja oskuste poolest.

Tähtajaline leping lõppeb TLS § 80 lg 1 kohaselt reeglina **tähtaja möödumisel**. Kui töötaja jätkab sellest hoolimata töötamist ning tööandja teadlikult aktsepteerib seda vähemalt 5 tööpäeva, siis muutub tähtajaline tööleping TLS § 80 lg 3 kohaselt tähtajatuks.

Töötaja võib tähtajalise töölepingu TLS § 85 lg 2 kohaselt korraliselt üles ütelda vaid juhul, kui tegemist on puuduva töötaja asendamiseks sõlmitud töölepinguga, erakorraliselt võib ta töölepingu üles ütelda vaid mõjuval põhjusel kooskõlas TLS §-ga 91. Tööandja võib tähtajalise töölepingu üles ütelda erakorraliselt vaid töötajast tuleneval mõjuval põhjusel. Kui tööandja on sunnitud tähtajalise töölepinguga töötaja töölepingu ütlema üles majanduslikel põhjustel (v.a pankrot), maksab ta TLS § 100 lg 3 kohaselt töötajale hüvitist ulatuses, mida oleks ta maksnud sama lepingu kestuse ajal talle töötasuks.

Tähtajalise lepingu võib TLS § 79 kohaselt üles ütelda poolte kokkuleppel igal ajal.

3) konkurentsipiirangu kokkulepe või saladuses hoitava teabe sisu

TLS § 23 lõike 1 kohaselt võtab töötaja endale konkurentsipiirangu kokkuleppega **kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal**. Kuna tegemist on töötaja õiguste selge piiramisega – ettevõtlusvabadus, eneseteostus, sissetulekud – peab sellise piirangu olemasolu olema selgelt vajalik ning seda peab hüvitama. Tartu Ülikooli juristi Eveli Ojamäe hinnangul ei või konkurentsipiirangu eesmärk olla seotud üksnes konkurentsi välistamise sooviga, klientidel on õigus valida neile sobiv ja meeldiv teenindaja olenemata tema töötamise asukohast. Järelikult ei ole põhjendatud sõlmida konkurentsipiirangu kokkulepet töötajaga vaid seetõttu, et tema töö on klientidega suhtlemine ning ta saab sellega suurepäraselt hakkama. Piirangu kehtestamiseks peab tema töö võimaldama ka juurdepääsu klientidega seotud salajasele infole.⁶⁸

⁶⁸ Eveli Ojamäe, „Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses“, Juridica (2009), nr 4, 236 – 244, lk 239.

Konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimise eesmärk on TLS § 23 lg 2 kohaselt **tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmine**. Konkurentsipiirangu mittekehtestamine oleks tööandjale oluliselt kulukam, kui on selle kehtestamine. Konkurentsipiirang kehtestatakse töötajale, kellel on töösuhtes võimalik tutvuda tööandja klientidega või tootmis- või ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada. **St et töötaja on töösuhtes omandanud teadmised**, mida kasutades ta võib edaspidi tööandjat oluliselt kahjustada.

Konkurentsipiirangu kehtimiseks peab see TLS § 23 lg 3 kohaselt olema **ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud**. Ehk: töötaja peab saama selgelt aru, mis tal on keelatud. Jurist Eveli Ojamäe hinnangul tuleks konkurentsipiirangu eseme määramisel arvestada sellega, et töötajale saab keelata sellise tegevuse konkurendi juures, mis on ka sisult konkureeriv.⁶⁹



Näiteks: jalatsikaupluse müügijuhi tööleasumine teise jalatsikaupluse raamatupidajana ei tohiks olla endise tööandja jaoks konkurentsi pakkumine, sest tegemist on töötaja teise tööalase valdkonnaga.

Töösuhte kehtivuse ajal töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe pidamise eest täiendavat tasu ei maksta.

Konkurentsipiirangu kokkuleppe võib TLS § 24 kohaselt kehtida ka pärast töösuhte lõppemist, kui see vastab kõigile eeltoodud tingimustele ning lisaks:

- on sõlmitud **kirjalikult**,
- selle eest **makstakse igakuist mõistlikku hüvitist** (hüvitise suurus sõltub väga sellest, kui võrd ränk on töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe täitmine, kas see võimaldab tal oma erialal töötada või mitte ning kas see võib kaasa tuua näiteks selle, et pärast piirangu lõppu ei ole töötaja enam oma erialal ise konkurentsivõimeline) ja
- see on sõlmitud **kuni üheks aastaks** arvates töölepingu lõppemisest.



Näiteks: konkurentsipiirangu kokkuleppe võiks sõlmida nt Sisekaitseakadeemia (SKA) Avaliku Teenistuse Koolitus- ja Arenduskeskuse (ATAK) kliendisuhete juhiga, kellel on seoses tema pikaajalise sisuka tööga tekkinud väga hea side ATAKi klientidega ning kes lahkudes ATAKist mõnda koolitusasutusse tööle võiks põhjustada kliendiandmebaasi ning kontaktide kaasaviimisega ATAKile suurt kahju. Eriti arvestades, et ta osaleb ATAKi äriplaanide koostamisel ning strateegiate kavandamisel. Et maandada ATAKi riske, võiks asjakohases konkurentsipiirangu kokkuleppes keelata kliendisuhete juhil aastaks ära töötamine koolitusvaldkonnas strateegiate kujundamisel ning klientiürituste kavandamisel ning koolituste läbiviimisel ning kuna tõenäoliselt piirab see väga oluliselt tema tegutsemisvabadust, tuleks talle maksta ühe aasta jooksul tema senist keskmist kuutöötasu.

Nimetatud eeldustest sõltub konkurentsipiirangu kehtivus ja eeldused on **kumulatiivsed** ehk kui üks eeldustest on täitmata, ei saa tööandja töötajalt piirangule allumist nõuda. Välistamiseks olukordi, kus tööandja sõlmib konkurentsipiirangu meelega vigaste eeldustega (näiteks ei piiritle millises ulatuses seda rakendatakse) ja soovib hiljem eelduste nõuetele mittevastava täitmise tõttu tugineda piirangu kehtetusele eesmärgiga mitte maksta piirangu kinnipidamise eest hüvitist, on sätestatud tööandjale TLS § 24 lõikes 2 keeld tugineda nõuete rikkumisest tulenevale kokkuleppe tühisusele, kui töötaja kokkulepet täidab. Töötajapoolset kokkuleppe täitmist eeldatakse ning vastupidise tõestamise kohustus on tööandjal.⁷⁰

⁶⁹ Ojamäe, „Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses“, ibid, lk 241.

⁷⁰ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 24

Kuna konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärgiks on tööandja huvide kaitsmine, siis on selle **korraliseks ülesütlemiseks õigustatud ainult tööandja**. Korralisest konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisest peab TLS § 25 lõike 1 kohaselt tööandja töötajale ette teatama 30 kalendripäeva. Etteteatamise eesmärgiks on anda töötajale aega leida endale uus sissetulekuvõimalus peale piirangu lõppemist. Töötajal korraliseks ülesütlemiseks õigust pole, kuna see läheks vastuollu konkurentsipiirangu olemusega. Konkurentsipiirangu eesmärk on kaitsta tööandja huve.



Näiteks: ATAK lõpetab tegevuse, SKA teised üksused ei võta üle täiendusõppe läbiviimist ning enam ei ole põhjust konkurentsi karta. Konkurentsipiirangu kokkulepped öeldakse üles.

Erakorraliseks ülesütlemiseks on õigustatud töölepingu mõlemad pooled. **Tööandjapoolse** erakorralise ülesütlemise õigus tuleneb VÕS § -st 196, mis sätestab üldise erakorralise ülesütlemise korra ning aluse. **Mõjuvaks** põhjuseks on eelkõige töötajapoolne konkurentsipiirangu rikkumine ehk konkurendi juurde tööle asumine või tööandjaga samal majandus- või kutsealal tegutsemine. **Töötaja** erakorralist ülesütlemist reguleerib lisaks VÕS § -le 196 erinormina TLS § 25 lõige 2. Töötaja erakorralise ülesütlemise puhul on **mõjuvaks** põhjuseks eelkõige see, kui tööandja huvi konkurentsipiirangu rikkumise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik või kui töötaja on töölepingu tööandjapoolse rikkumise tõttu üles öelnud. Esimesel juhul pole konkurentsipiirangust tulenevad piirangud töötaja suhtes enam õigustatud ning teisel juhul on tööandja oma rikkumisega põhjustanud töötaja töölepingu lõpetamise, mille tõttu pole õigustatud töötaja piiramine uue töökoha leidmisel.

Kuna TLS § 25 lõikes 3 nimetatud töötajapoolseks konkurentsipiirangu erakorralise ülesütlemise aluseks on töölepingu ülesütlemine tööandjapoolse rikkumise tõttu, on töötaja töö puudumise tõttu oluliselt halvemas positsioonis kui tööandja. Sellest tulenevalt on TLS-ga töötaja jaoks tähtaega pikendatud ühe kuuni (30 kalendripäeva).⁷¹

Kui konkurentsipiirangu kokkulepet on rikutud, on tööandjal õigus nõuda töötajalt **leppetrahvi** maksmist. Lisaks leppetrahvile võib TLS § 26 lg 2 nõuda töötajalt ka **kahju hüvitamist** osas, mida leppetrahv ei katnud. VÕS § 158 jj kohaselt peab leppetrahvi kohaldamise kohta sõlmima eelnevalt kokkuleppe, millega tuleb määratleda kohustus, mille rikkumisel leppetrahvi kohaldatakse – konkurentsipiirang – ning leppetrahvi suurus. Leppetrahvi saamiseks ei pea tööandja tõendama, et tal tekkis töötaja käitumise tõttu ehk konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise tõttu mingi kahju. Kui töötaja aga leiab, et leppetrahv on ebamõistlikult suur, võib ta taotleda VÕS § 162 lg 1 alusel taotleda leppetrahvi vähendamist.



Näiteks: ATAKi endine kliendisuhete juht viib läbi kliendiürituse ühe uue koolitusasutuse esindajana. Lihtsalt sellest faktist piisab, et temalt saaks nõuda leppetrahvi konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise tõttu, kui vastav kokkulepe loomulikult nõuetekohaselt sõlmitud on. Ning kui tegemist on marginaalse kliendiüritusega hoopis teises koolitusvaldkonnas kui ATAK seda pakub, kuid leppetrahvi suurus on 100 000.-, siis võib endine töötaja taotleda kohtus selle vähendamist mõistliku suuruseni.

TLS § 27 kohaselt on töötaja kohustatud tööandja nõudel andma töölepingu kehtivuse ajal ja pärast selle lõppemist teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust TLS § -des 23–25 nimetatud kokkuleppes kinnipidamise kontrollimiseks. Tegemist on tööandja **järelevalvevõimalust** tagava kohustusega konkurentsipiirangu kokkuleppe täitmisel.

⁷¹ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 25.

TLS §-ga 22 sätestatakse tööandja õigus määratleda, millise teabe osas kehtib töötajal **saladuse hoidmise kohustus**. Eelkõige kehtib see tööandja tootmis- ja ärisaladuste kohta. Tegemist on viitenormiga VÕS §-le 625, mille kohaselt **peab töötaja hoidma saladuses talle töölepingu kehtimise ajal seoses tööülesannete täitmisega teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi**. TLS § 6 lõike 3 kohaselt peab tööandja määratlema, mis on tema jaoks saladus, mida töötaja avaldada ei tohi, ning seda töötajale kirjalikult töölepingus teatama.

Erinevalt konkurentsipiirangu kokkuleppest **ei eelda** saladuse hoidmise kohustus töötaja ja tööandja **kokkulepet**. Töösuhe eeldab lojaalsust tööandja suhtes ning tööandja infot ei ole nii või teisiti asjakohane väljapool levitada. Samas ei tähenda saladuse hoidmise kohustus seda, et töötajal oleks keelatud avaldada andmeid, mille avaldamine on talle seadusega lubatud (oma töötasu) või lausa kohustuslik (andmed õigusrikkumiste kohta).

TLS § 22 lõige 2 näeb ette võimaluse kokku leppida **leppetrahv** saladuse hoidmise kohustuse rikkumiseks ja lõige 3 sätestab kahju hüvitamise nõudeõiguse osas, mida leppetrahv ei katnud. Samas hüvitist saladuse hoidmise kohustuse eest ei maksta, sest see ei takista kuidagi töötajal uue töökoha leidmist ega piira tema põhiõiguseid.

Oluline on meeles pidada, et saladuse pidamise kohustuse rikkumise eest makstav leppetrahv ning konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise eest makstav leppetrahv on kaks eri asja ning need tuleb töölepinguga ka eraldi kokku leppida.

4) **kaugtöö** tegemine

Kaugtöö on TLS § 6 lõike 4 kohaselt töö, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, kuid mida töötaja teeb väljaspool töö tegemise kohta, sh töötaja elukohas.

Kaugtöö kohaldamisel tuleb selles töölepingus konkreetselt kokku leppida ning täpsustada ka töökorralduslikud küsimused, eelkõige tööajaarvestus, tööde üleandmine, tööalaste korralduste edastamise kord, töötaja kohustuslik tööandja ruumides viibimise aeg ja kord jms. Kui kaugtöö toob töötajale kaasa ka teatud kulusid, tuleb kokku leppida nende hüvitamise kord: töö tegemisel tekkivad kulud peavad jääma tööandja kanda ning töötasu arvel neid TLS § 40 lg 2 kohaselt hüvitada ei ole lubatud. Siinkohal võib tulla tegemist ka TLS § 6 lõikega 7, mille kohaselt kui **tööandja hüvitab töötajale töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused**, peab ka selles töölepinguga kokku leppima. Kui vastav kokkulepe puudub, ei tähenda see, et tööandja töö tegemisega seonduvaid kulutusi hüvitama ei pea – sel juhul peab iga üksik juhtum eraldi läbi vaadata ning hüvitamises kokku leppima. Ehk et kui on ette näha teatud reeglipärased kulutused töötaja poolt, mis on seotud töölepingujärgse töö tegemisega, on mõistlik nende kulutuses kokku leppida ühekordselt ning fikseerida kokkulepe ka töölepinguga.



Näiteks: töötaja elab Valgas ning teeb oma kodukontoris Tallinnas asuva äriühingu jaoks tööd – analüüsib äriühingu äriplaani ning asjakohaseid poliitikaid ning osaleb strateegiadokumentide koostamisel. Töö tegemiseks on tööandja andnud töötajale kasutamiseks arvuti. Nõupidamisi peetakse skype'i kaudu. Kuna skype'i kasutamiseks on vaja interneti, lepitakse töötaja töölepingus kokku, kui suures ulatuses katab tööandja töötaja kodus leviva interneti kulud.

5) **Renditöö** tegemine

Renditöö on TLS § 6 lg 5 kohaselt töö, mida töötaja teeb, alludes kolmanda isiku (kasutajaettevõtte) juhtimisele ja kontrollile. Tegemist on tööjõu vahendamise ja töötaja ei täida sel juhul töökohustusi oma tööandja juures.

Töötaja peab renditöö korral pidama kinni mh ka kasutajaettevõtte töökorralduslikest nõuetest ning saab kasutajaettevõttest tööalaseid korraldusi – kõik see tuleks töölepingus võimalikult täpselt kokku leppida. See võib tekitada kõigis töösuhte pooltes segadust ning seadusandja on selle TLS § 17 lg 5 abil reguleerinud järgmiselt: kui tööülesandeid täidetakse renditööna, täidab töötaja ka kasutajaettevõtja korraldusi. tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral täidab töötaja tööandja korraldusi. Kui töötaja tekitab renditööd tehes kasutajaettevõttes kahju, vastutab TLS § 76 lg 1 kohaselt selle eest tööandja. Ning töötaja vastutab oma tööandja ees.



Näiteks: ehitaja saadetakse Tallinnast AS-st „Triinu“ Võrusse OÜ „Taavi“ objektile müüri laduma. Kogemata laob ehitaja Võrus müüri kõveralt ning materjal tuleb maha kanda. Tekitatud kahju hüvitamiseks esitab OÜ „Taavi“ nõude AS-le „Triinu“. Ehitaja vastutab oma tööandja ehk AS „Triinu“ ees töölepingu seaduse varalise vastutuse sätete alusel.

6) Summeeritud tööaeg

Summeeritud tööaja korral lepivad TLS § 6 lg 6 kohaselt töölepingu pooled kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt ning tööandja teatab töötajale tööajakava teatavaks tegemise tingimused. Summeeritud tööaja järele tekib vajadus siis, kui töö iseloom ei võimalda kokku leppida igapäevases tööaja pikkuses ja tööpäevades. Tööajakava tuleb töötajale teatada ette piisavalt pikalt, lähtudes heausksuse põhimõttest – töötajal peab olema võimalik korraldada oma töö- ja pereelu tasakaalustatult.

TLS § 43 lg 3 kohaselt arvestatakse summeeritud tööaja kasutamisel töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul. Töölepingus tuleks ära näidata arvestusperioodi pikkus.

7) Töötamine teises riigis üle ühe kuu

Töötajat võib reeglina saata tööd tegema teise piirkonda reeglina mitte kauemaks kui 30 päevaks järjest. Sellisel juhul on tegemist veel klassikalise töölähetusega TLS § 21 mõttes. Kui tööandja soovib saata töötaja teise riiki tööle rohkem kui üheks kuuks järjest, ning samal ajal kehtib sellele töölepingule Eesti õigus, tuleb tööandjal teatada töötajale enne tema ärasõitu:

- teises riigis töötamise aeg;
- töötasu maksmise vääring;
- riigis viibimisega seotud hüved ja
- riigist tagasipöördumise tingimused.

Kui töölepingus ei ole kokkulepet tavapärasest lühema või ärajääva katseaja, töölepingu tähtaegsuse, konkurentsipiirangu kokkuleppe, saladuse hoidmise kohustuse, kaugtöö või renditöö kohta, siis eeldatakse, et neid kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustusi määratud.

Lepingu tõlgendamisel tuleb lähtuda VÕS § 29 lg 1 kohaselt **poolte ühisest tegelikust tahtest**. Kui seda ühist tahet ei saa kindlaks teha, tõlgendatakse lepingut nii, nagu lepingupooltega sarnane mõistlik isik seda samadel asjaoludel pidi mõistma. Tõlgendamisel tuleb VÕS § 29 lg 3 kohaselt arvestada eelkõige:

- 1) lepingu sõlmimise asjaolusid, sealhulgas lepingueelseid läbirääkimisi;
- 2) tõlgendust, mille lepingupooled on samale lepingutingimusele varem andnud;
- 3) lepingupoolte käitumist enne ja pärast lepingu sõlmimist;
- 4) lepingu olemust ja eesmärki;
- 5) vastaval tegevus- või kutsealal mõistetele ja väljenditele tavaliselt antavat tähendust;
- 6) tavasid ja lepingupooltevahelist praktikat.



Näiteks: töölepingu järjekordsel sõlmimisel suvekohviku müüjaga võib „teineteisele varasemalt tuttavate lepingupoolte“ vahel olla aktsepteeritav, et poolte ühine tahe sisaldab endas asjaolu, et müüja teeb müügitööga seonduva aruande oma kodus ja talle sobival ajal. Selline säte ei pea sõnaselgelt sisalduma töölepingus, kui alati on nii olnud ning pooled on sellega rahule jäänud. Kaugtöö sätte puudumine töölepingus ei muuda poolte ühist tahet olematuks.

2.3.3. Koolituskulude hüvitamise kokkulepe

Töölane enesetäiendamine on TLS § 15 lg 2 punkt 4 kohaselt töötaja kohustus ning tööandjal on TLS § 28 lg 2 punkti 5 kohaselt kohustus kanda koolituskulud ning maksta koolituse ajal keskmist töötasu. Töötaja vajab koolitust töösuhte ajal, kuid võib vajada seda ka juba töösuhte alguses, ning alati ei ole mõistlik jätta kõik kulud tingimusteta tööandja kanda.

Töölase koolitusel osalemine võib olla **vormistatud**:

- **töölähetusena** kooskõlas TLS § 21 lõikega 1 ehk töötaja võib olla saadetud TLS § 15 lg 2 punktiga 4 sätestatud tööülesande täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta. Sellisel juhul on tegemist **tööajaga**;
- **õppepuhkusena** kooskõlas TLS § 67 lõikega 1 ja TäKS § 8 lõikega 1 ehk töötajale võib olla antud puhkus koolitusel osalemiseks. Sellisel juhul peab koolituskulude hüvitamine olema tööandja poolt eraldi sätestatud, sest üldine õppepuhkuse andmise loogika ei nõua, et töötaja asemel peaks keegi teine tasuma nt õppemaksu. Õppepuhkuse korral on tegemist sihtotstarbelise **puhkeajaga**.

Töölasel koolitusel osalemine võib olla ka **vormistamata**, kui tööandja ei pea vajalikuks vormistada õppepuhkust (nt seetõttu, et koolitus kestab mõne tunni päevas või mitmel päeval mõned tunnid ning seetõttu saab töötaja poole tööpäevast teha tööd) ning kui ei ole põhjust vormistada töölähetust (ehk koolitus toimub töö tegemisega samas kohas, reeglina sama kohaliku omavalitsuse territooriumil, kui töölepinguga ei ole kokku lepitud kitsamat või laiemat töö tegemise asukohta).

Kõigi eelloetletud variantide korral on oluline, et töölase koolituse, millel osalemine on tööandja poolt töötajale kohustuslikuks tehtud, **kulud katab tööandja**. TLS §-ga 34 sätestatakse, et tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ka **täiendavates kulutustes**, mida koolitusega seoses tööandja teeb, ning mille hüvitamiseks töötaja töötab tööandja juures kokkulepitud siduvusaaja jooksul. Oluline on siinkohal see, et töötajale sellise kohustuse panemisel peab tegemist olema **mõistlikke kulusid ületavate kuludega**.



Näiteks: töötajal on töökohustuste täitmiseks vajalik, et ta regulaarselt osaleb inglise keele kursustel. Inglise keelt saab õppida Eestis, kuid saab õppida ka teistes riikides, nt Suurbritannias. Kui inglise keele pidev täiendamine on töötaja töökohustuste täitmiseks vajalik, peab tööandja teda koolitama ning need kulud ka kandma. Kuid tööandja ei pea töötaja koolitamiseks kulutama ebamõistlikult suurt summat, st odavam on saata töötaja kursustele Eestis. Kui pooled aga lepivad kokku, et töötaja läheb keelekursustele Suurbritanniasse, peab tööandja katma mõistlikud kulud ületavad kulud, ning seetõttu on võimalik määrata töötajale teatud siduvusaeg, mille jooksul ta pärast kursuse läbimist peab tööandja juures töötama.

Kui tööandja on nõus kandma koolitusega seonduvaid täiendavaid kulusid ning soovib töötajat kohustada seetõttu endajuures teatud aja töötama värskete omandatud teadmistega, võivad pooled sõlmida **koolituskulude hüvitamise kokkuleppe**, millele kehtivad TLS § 34 lg 2 kohaselt järgmised nõuded:

- 1) kokkulepe peab olema **kirjalik**;
- 2) kokkuleppes peab olema näidatud **koolituse sisu ja kulud**;
- 3) **siduvusaeg** ehk aeg, mil töötaja peab pärast koolituse lõppu töötama tööandja juures, ei tohi ületada kolme aastat;
- 4) siduvusaeg peab olema koolituskuludid arvestades **mõistliku** pikkusega.



Näiteks: tööandja (turismiäri tegelev AS) saadab müügidirektori Mari Suurbritanniasse inglise keele kursustele, et ta veel paremini oskaks suhelda välisklientidega. Kursus kestab 3 nädalat ning läheb tööandjale maksma 15 000.- kursuse osavõtutasu, 8000.- transporditasu, 10 000.- majutustasu, 1000.- kindlustustasu ning $3 \times 7 \times 350 = 7350$.- välislähetuse päevaraha, kokku 41 350.-. Kõik need kulud ning koolituse sisu peavad olema fikseeritud kirjalikus kokkuleppes. Kuna kulud on päris suured, tundub mõistlik määrata Marile siduvusaeg 1 aasta pärast koolituse lõppemist. Mõistliku siduvusaja kokkuleppimisel võidakse arvestada mh Mari senist keeleoskust, Mari töötasu, Mari tööalast käitumist ning edukust tööülesannete täitmisel, Mari senist koolitustel osalemise praktikat, mh seda, kuidas ta kasutab uusi oskusi oma töös. Kui tööandjal tuleb seoses koolitusega tasuda ka mingeid riigimakse, võib ka need näidata kokkuleppes ära. See, mida kokkuleppes kirjas ei ole, hüvitama ei pea.

Koolituskulude hüvitamise kokkulepe, mis on sõlmitud alaealise töötajaga või milles sisalduvad kulutused peaks tööandja katma seadusega ettenähtud koolituskohustuse pakkumiseks, on **tühine**.



Näiteks: kui müügidirektor Mari saadetakse Eestisse keelekoolitusele, siis temaga koolituskulude hüvitamise kokkulepet sõlmida ei ole mõtet. Kuna see on tühine, siis siduvusaega Marile sellest ei tulene. Sama loogika kehtib nt juhtudel, kui personalitöötaja saadetakse töölepingu seaduse koolitusele, IT-tugiisik saadetakse tavapärasele IT koolitusele, raamatupidaja saadetakse MS Exceli koolitusele vms.

Kui töötaja **tööleping lõpeb enne siduvusaja lõppemist**, siis hüvitab ta tööandja poolt tema koolitamisele tehtud ning kirjalikus kokkuleppes fikseeritud kulud **proportsionaalselt** siduvusaja lõpuni jäänud ajaga juhul, kui:

- töötaja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja möödumist, v.a juhul, kui ülesütlemine on tingitud tööandjapoolsest olulisest töölepingu rikkumisest – TLS § 34 lg 3;
- tööandja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja lõppemist töötajapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu – TLS § 34 lg 4.



Näiteks: kui müügidirektor Mari pärast koolituselt naasmist esitab töölepingu ülesütlemise avalduse seoses sooviga minna konkurendi juurde tööle (või seoses sooviga jääda SBR-sse pikemaks ajaks elama), peab ta hüvitama kokkulepitud kulud. Kui ta töötab pärast koolitust veel vaid 1 kuu, mille võrra on TLS § 98 lg 1 kohaselt töötajal kohustuslik ülesütlemisest ette teatada, siis peab ta hüvitama $41\,350.- / 12$ kuud aastas $\times 11$ kuud töötamata jäävat aega = 37 904.-.

Näiteks: kui Mari ütleb töölepingu üles seetõttu, et tööandja on töölepingut oluliselt rikkunud (nt tööandja kohta on avaldatud vahepeal ajakirjanduses mitmeid artikleid, milles süüdistatakse AS-i tegevdirektorit rahapesus ning korruptsioonis, alustatud on kriminaaluurimine ning Mari jätkamine AS-i müügidirektorina on tema jaoks välistatud, sest on reaalne oht tema heale nimele (TLS § 91 lg 2 p 3)), ei pea Mari tööandjale midagi maksma.

2.4. Töölepingu sõlmimine alaealisega

Teatud juhtudel on tööandjal vältimatult vaja võtta tööle alaealine (nt lastele mõeldud toodete reklaamimiseks) ning tihti on nii väike töötaja kui ka tema vanemad vägagi sellisest töösuhtest huvitatud. Töö tegemine on teatud vanuses alaealise jaoks „harjutus iseseisvaks eluks“ ning selle tegemise reguleerimine, sh asjakohase järelevalve kehtestamine, mõistlik.

Alaealise töö tegemist reguleeritakse TLS § -dega 7 ja 8. alaealiste töötamist reguleeritakse täiendavalt kahe Vabariigi Valitsuse määrusega:

- Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 93 „Alaealisele lubatud kerged tööd“⁷² ja
- Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 94 „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud“.⁷³

Alaealisega töölepingu sõlmimist sobib illustreerima järgmine tabel:⁷⁴

0-6 aastane	TLS § 7 lõike 1 alusel töö tegemine ilma eranditeta keelatud
7-12-aastane	lubatud teha kergeid töid kultuuri, kunsti, spordi või reklaami alal; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek; töölepingu sõlmimiseks vaja tööinspektori nõusolek; teatud juhul kaasata lastekaitsetöötaja
13-14-aastane	lubatud teha tööd, mille puhul töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek; töölepingu sõlmimiseks vaja tööinspektori nõusolek
15-16-aastane	lubatud teha tööd, mille puhul on töökohustused lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek
17-aastane	üldised TLS § 7 lõikest 2 tulenevad piirangud; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse (PGS) § 17 lg 1 kohaselt on **koolikohustuslik** laps, kes jooksva aasta 1. oktoobriks saab seitsmeaastaseks. Õpilane on koolikohustuslik põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni.⁷⁵ Eelkooliealiste lastega töölepingu sõlmimine on keelatud.

TLS § 7 lõikega 2 loetletakse tingimused, millele vastavale tööle on alaealist **keelatud** rakendada olenemata tema vanusest. Alaealist ei tohi rakendada tööle, mis:

- 1) ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;
- 2) ohustab alaealise kõlblust;
- 3) sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;
- 4) takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;
- 5) ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.

TLS §-s 7 nimetatud piiranguid rikkudes sõlmitud tööleping on tühine. Kui tööandja sõlmib alaealisega töölepingu või lubab ta tööle, mis ei vasta TLS § 7 lõike 2 nõuetele, on tööinspektoril õigus algatada tööandja suhtes väärteomenetlus.

Alaealisega töölepingu sõlmimiseks on igal üksikul juhul vajalik **alaealise vastav tahe**. See tahe ei sõltu mitte üksnes lapsevanema arvamusest, vaid selle selgitamisel osaleb kahtluse korral tööinspektor, kes peab omakorda vajadusel kaasama lapse elukohajärgse lastekaitsetöötaja. Töölepingu sõlmimiseks on seega vajalik lapse tahe, vanema nõusolek ning tööinspektori nõusolek, mille puhul võetakse arvesse töötamise kõikvõimalikke aspekte.

⁷² Alaealisele lubatud kerged tööd, vastu võetud Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrusega nr 93, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 195.

⁷³ Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud, vastu võetud Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrusega nr 94, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 196.

⁷⁴ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 12.

⁷⁵ Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 15.09.1993, jõustunud 10.10.1993 – RT I 1993, 63, 892 ... RT I 2009, 38, 253, § 17 lg 1.

Alaealise tahteavalduse peab heaks kiitma ehk sellele **nõusoleku** andma tema **seaduslik esindaja**. TLS § 8 lg 1 kohaselt on ilma seadusliku esindaja nõusolekuta alaealise tahe sõlmida tööleping tühine. Oma nõusoleku võib seaduslik esindaja anda ka tagantjärele.⁷⁶ TLS § 8 lg 2 kohaselt võib seadusliku esindaja nõusolek hõlmata kuni poolt iga koolivaheaja kestusest. Sätte eesmärk on tagada see, et alaealisel oleks võimalik vähemalt pool koolivaheaga ka realselt puhata, et valmistuda järgmiseks õppeetapiks. Koolivaheajal töötamise piirangule vastukaaluks on lubatud töötada koolikohustuslikel alaealistel ka väljaspool vaheaegu ehk koolikohustuse täitmise ajal. Seadusliku esindaja nõusolek võib olla nii suulises kui ka kirjalikus vormis.

TLS § 8 lg 3 kohaselt peab 7-14-aastase alaealisega töölepingu sõlmimiseks andma oma nõusoleku ka tööandja tegevuskohajärgne **tööinspektor**, kes hindab nõusoleku andmisel alaealise töötingimusi, sh töö tegemise kohta ja töökohustusi alaealise vanuse ja koolikohustuslikkuse kontekstis. Kui tööinspektor on kindlaks teinud, et töö ei ole alaealisele keelatud ja alaealise töötingimused on kooskõlas seaduses nimetatud nõuetega ning alaealine soovib tööd teha, annab ta tööandjale vastava nõusoleku.

Kui tööinspektoril tekib kahtlusi, kas alaealine ikka ise soovib tööle asuda, selgitab ta tema tegeliku tahte välja **lastekaitsetöötaja** juuresolekul.

Ilma TLS § 8 sätestatud nõusolekuteta sõlmitud tööleping on tühine. Juhul, kui tööandja sõlmib alaealisega töölepingu ilma seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta, on tööinspektoril õigus algatada tööandja suhtes väärteomenetlus.

2.5. Töölepingu muutmise ja tühistamine

Töölepingut nagu iga lepingut saab **muuta** vaid poolte kokkuleppel ning seda rõhutatakse ka TLS § -ga 12.

Tehingu **tühisus** tähendab üldjuhul seda, et tehingul pole olnud algusest peale õiguslikke tagajärgi ehk kohustusi ja õigusi. Tehing on tühine, kui see on:⁷⁷

- vastuolus heade kommete või avaliku korraga või seadusega,
- rikub käsutuskeeldu või
- tegemist on näiliku tehinguga.

Tehing on **tühistatav**, kui esinevad seaduses nimetatud asjaolud, mis annavad aluse tehingu **vaidlustamiseks**. Nimetatud asjaoludeks on:⁷⁸

- tehingu sõlmimine eksimuse,
 - pettuse,
 - ähvarduse ja vägivalla ning
 - raskete asjaolude ärakasutamise
- ... tõttu, mis annavad aluse kahelda isiku otseses ja vabas tahtes võtta endale tehingust tulenevaid õigusi ja kohustusi.

TLS § 13 lõige 1 kohaselt ei tohi tööandja töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu, kui see tuleneb andmete puudumisest või valeandmetest töötaja kohta, **mille teadasaamiseks tööandjal õigustatud huvi puudub**.

⁷⁶ Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 11 kohaselt on nõusolekuga võrdsustatud tehingu hilisem heakskiitmine.

⁷⁷ Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 86 – 89.

⁷⁸ Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 92 – 97.



Näiteks: töölepingu sõlmimisel töötaja väidab, et talle meeldib ujuda ning et ta veedab kõik suved mere ääres. Hiljem selgub, et tegelikult töötaja kardab vett ning rääkis oma merearmastusest tööintervjuul vaid seetõttu, et tööandja mainis, kuidas talle meeldib ujuda. Kui tegemist on tööga, mille tegemisel ei ole ei oma tähtsust, kas töötajale meeldib mere ääres käia ega see, kas ta oskab ujuda, ei ole tööandjal õigust lepingut pettuse tõttu tühistada.

TLS § 13 lg 2 kohaselt võib tööandja tühistada töölepingu **kahe nädala jooksul** arvates eksimusest või pettusest **teadasaamisest**. See on erisätteks TsÜS § 99 lg 1 punktile 2, mille kohaselt on tühistamise tähtaeg kuus kuud eksimusest või pettusest teadasaamisest. Erisuse kehtestamise eesmärgiks on tagada töösuhte stabiilsus läbi tööandja kiire tegutsemise. Samuti võib eeldada, et kui tööandja ei soovi töölepingut koheselt peale eksimuse või pettuse avastamist tühistada, siis ei ole need olnud piisavalt häirivad.⁷⁹

Tühise tehingu alusel saadu tagastatakse TsÜS § 84 lg 1 alusel vastavalt alusetu rikastumise sätetele. **Töölepingu puhul ei ole aga saadu tagastatu reeglina võimalik ega ka mõistlik** – tööandjal ei ole nt võimalik töötajale tagastada tehtud tööd ning töötajal ei pruugi olla alles töötasuks saadud raha. Seetõttu ei või TLS § 14 lg 1 kohaselt pooled nõuda töölepingu tühisuse või tühistamise korral tagasi lepingu järgi üleantut, kuid töötaja peab sama paragrahvi 2. lõike kohaselt tagastama talle tööalaseks kasutamiseks antud töö- ja isikukaitsevahendid.



Näiteks: kui tööleping tühistatakse programmeerijaga, siis töötaja annab tagasi talle töö tegemiseks antud arvuti jms, kuid tehtud töö jääb tööandjale ning töö tegemisega omandatud täiendavad teadmised ja saadud töötasu programmeerijale.

Teatud erisus kehtib juhul, kui töötaja pettis tööandjat asjaolu suhtes, millest olenes tema töötasu suurus. TLS § 14 lg 3 kohaselt võib sel juhul tööandja nõuda töötajalt tagasi selle osa talle makstud töötasust, mida tööandja ei oleks tegelikke asjaolusid teades maksnud.



Näiteks: asutuses kehtib põhimõte, et kõigile töötajatele, kes on varasemalt tegelenud programmeerimisega, makstakse kohe tööle tulles 5% lisatasu võrreldes programmeerimiskogemusega töötajatega. Uus töötaja valetab, et tal on vastav kogemus olemas ning talle määratakse lepingus lisatasu. Hiljem selgub, et kogemus puudub. Selle osa töötasust peab töötaja töölepingu tühistamise korral tööandjale tagastama.

2.6. Enne 01.07.2009 sõlmitud töölepingud

01. juulil 2009 jõustunud töölepingu seadus ei kohustanud tööandjaid senikehtinud töölepinguid ümber vormistama ning suure tõenäosusega kehtivad nõ „vana TLS“ alusel sõlmitud lepingud veel aastaid. Lihtsalt alates 01.07.2009 kohaldatakse kõigile töölepingutele, olenemata nende sõlmimise ajast, uut töölepingu seadust. Oluline on siinkohal aga mitte rikkuda töölepingu poolte õiguspärase ootuse põhimõtet ning seetõttu tuleb enne 01.07.2009 sõlmitud töölepingute puhul arvestada järgmiste asjaoludega:

1) töölepinguga seotud asjaoludele või toimingutele, mis on **tekkinud või tehtud** enne 2009. aasta 1. juulit, kohaldatakse TLS § 131 lg 2 kohaselt senikehtinud seadust;



Näiteks: Linda töötas 2009. aasta juunis 30 tundi kl 18 – 22, mida loeti vana seaduse kohaselt õhtuseks ajaks ning mille eest tasustati täiendavalt 10% töötasust. Kui Lindale makstakse 2009. aasta juunikuu töö eest palka juulis, siis tal on õigus saada õhtutundide tasu sellest hoolimata, et uues seaduses seda ette ei ole nähtud.

2) kui varemsõlmitud töölepingu tingimus on **vastuolus** uue töölepingu seadusega ning selles ei ole võimalik poolte kokkuleppel kõrvale kalduda, kohaldatakse TLS § 131 lg 3 kohaselt lepingutingimuse asemel seadust;

⁷⁹ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 16.



Näiteks: Katrini töölepingus oli kokkulepitud konkurentsipiirangus, mille kohaselt Katrin ei tohtinud tegeleda ettevõtlusega ega teha teise tööandja juures tööd mitte mingitel tingimustel. Uues töölepingu seaduses on määratletud nõuded konkurentsipiirangu kokkuleppele. Kuna Katrini konkurentsipiirangu kokkulepe ei vasta nendele nõudmistele, siis see on tühine.

3) enne 01.07.2009 sõlmitud **tähtajalise** töölepingu ennetähtaegsele ülesütlemisele kohaldatakse TLS § 132 kohaselt tähtajatu töölepingu ülesütlemise kohta sätestatud. Uue TLS-ga vähendati tööandja koormust tähtajatu töölepinguga töötajate koondamise korral ning suurendati tööandja kohustusi tähtajalise töölepinguga töötajate koondamise korral. Seetõttu oli vaja maandada tööandjate riskid seoses varasemate tähtajaliste lepingute võimalik ülesütlemisega koondamise tõttu.



Näiteks: Mari oli võetud suvekohvikusse müüjana tööle perioodiks 01.06.-15.09.2009. Vana seaduse kohaselt oli võimalik teda koondamise tõttu töölt vabastada ning maksta vaid väga väikest koondamishüvitist, sest staaži oli tal vähe. Uue seaduse kohaselt peaks tööandja tal koondamise korral maksma kinni kogu töölepingu planeeritud aja, st keskmise töötasu kuni lepingu kokkulepitud lõppemiseni. Kuna tööleping oli aga sõlmitud enne uue töölepingu seaduse jõustumist, kehtivad tööandjal hüvitise suhtes kohustused vana töölepingu seaduse järgi.

3. TÖÖSUHTE POOLTE KOHUSTUSED

Töösuhtes on mõlemal poolel – töötajal ja tööandjal – lepingust, seadusest ja tööõiguse olemusest tulenevad kohustused. Mõlema poole ühine kohustus on **lojaalsuskohustus**.

3.1. Töötaja kohustused

Töötaja peamised kohustused sätestatakse TLS § -ga 15. Nende kohustuste täitmine kaasneb olemuslikult töösuhtega – töösuhtes allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile. Töötaja peamiste kohustuste täitmata jätmine olulises ulatuses võib anda tööandjale aluse ütelda tööleping erakorraliselt üles.

TLS § 15 lg 1 kohaselt täidab töötaja oma kohustusi tööandja vastu **lojaalselt**. Lojaalsuskohustus hõlmab endas nii tegutsemist **heas usus, mõistlikult** kui ka arvestades pooltevahelisi **tavasid ja praktikat**.⁸⁰ See tähendab üldjoontes seda, et töötaja lähtub töösuhtes tööandja huvidest ning teeb tööandja heaks ülesandeid täites heas usus seda, mis mõistlikud inimesed samas olukorras peaksid mõistlikuks teha, käitudes samaaegselt seaduslikult ning kahjustamata tööandja ja kolmandate isikute vara.



Näiteks: asutuse juhi korralduse, et töötaja peaks koolitusel osaledes olema võimalikult aktiivne, küsima koolitajalt just asutuse spetsiifikat arvestades olulisi küsimusi ning otsima koolitusel omandatu baasil häid uusi lahendusi asutuse probleemide lahendamiseks, täitmine on lojaalsuskohustusega kooskõlas.

Asutuse juhi korralduse, et töötaja peaks koolitusel viibimise vaheajal käima läbi kõik koolitusasutuse tualettruumid ning korjama kokku wc-paberi rullid ja tooma need tööle (rasked ajad, vaja säästa), ei ole lojaalsuskohustusega kooskõlas – töötaja ei pea täitma korraldusi, mis on ebaseaduslikud (st ei pea varastama). Sellise korralduse täitmatajätmise ei ole lojaalsuskohustuse rikkumine.

Kuigi töötaja ei pea oma töölepingut vormistama minema isiklikult, eeldatakse TLS § 15 lg 3 kohaselt, et töötaja oma töölepingujärgsed kohustused täidab **isiklikult**. Samas ei ole välistatud, et pooltevahelise kokkuleppe kohaselt täidab osa või kõik töötaja kohustustest töötaja määratud isik. Tööandja ees vastutab aga siiski töötaja kui töölepingu teine pool. Reeglina siiski eeldatakse, et töölepingujärgse töö teeb ära töötaja ise – üks olulisi töölepingu ja muu võlaõigusliku lepingu erisusi on ju ka see, et töösuhte puhul mängib otsustavat rolli lepingueelsetel läbirääkimistel töötaja isik.



Näiteks: kui pooled on selliselt kokku leppinud, siis on võimalik, et koristaja asemel tuleb mõni päev tööle nt tema ema ning teeb töö ära. Töötasu kantakse siiski töölepingus kokkulepitud arveldusarvele, mis eeldatavalt on töötaja oma, või makstakse töötajale sularahas.

3.1.1. Töötaja peamised kohustused

TLS § 15 lõike 2 kohaselt täidab töötaja **eelkõige järgmisi kohustusi**:

1) teeb **kokkulepitud** tööd ja täidab **töö iseloomust** tulenevaid kohustusi; Kokkulepitud töö on töölepingu oluline tingimus ning sisaldub töölepingu kirjalikus dokumendis. Töö iseloomust tulenevad kohustused ei pruugi olla lepingus sõnaselgelt kirjas, kuid nende täitmist eeldatakse hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest lähtuvalt. Kõik,

⁸⁰ Võlaõigusseaduse § 76 lg 2 ja § -d 6, 7 ja 25.

mis ületab kokkulepitud tööd ning ei tulene töö iseloomust, on täiendavad tööülesanded, milles lepatakse kokku eraldi ning mille eest tasustatakse täiendavalt.

2) teeb tööd kokkulepitud **mahus, kohas ja ajal**;

Töö tegemise koha ja aja kindlaksmääramine tööandja poolt on üks olulisemaid töösuhte määratlemise aluseid. Töösuhtele iseloomulikult otsustab need tingimused tööandja, lähtudes võimalusel ja soovil töötaja huvidest.

3) täidab **õigel ajal ja täpselt** tööandja **seaduslikke** korraldusi;

Tööülesannete täitmise tähtaja ning nõuded protsessile ja tulemusele määrab tööandja. Täita tuleb vaid seaduslikke korraldusi, ebaseadusliku korralduse täitmise eest vastutab töötaja ise.



Näiteks: tööandja käsul konkurendi maja mahapõletamise eest karistatakse töötajat karistusseadustiku alusel hoolimata sellest, et tegemist ei olnud ehk tema enda initsiatiiviga teo toimepanemiseks.

4) osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks **koolitusel**;

Kuigi TLS § 15 lg 2 punktist 4 tuleneb töötaja kohustus osaleda oma teadmiste ja oskuste täiendamiseks koolitusel, ei tähenda iga koolitusel viibimine TLS § 15 lg 2 punkti 4 täitmist. Kui tegemist on koolitusega, millel osalemise vajaduse otsustab **tööandja**, kuulub see koolitus ka töötaja **töökohustuste** hulka, seal osalemise aega arvatakse **tööaja** hulka ning selle aja eest makstakse töötajale TLS § 28 lg 2 punkti 5 kohaselt keskmist **töötasu**. Kui aga tegemist on koolitusega, millel osalemise initsiatiiv tuleb töötajalt ning tööandja ei pea seda oluliseks, ei ole tööandja sunnitud töötajat sellele koolitusele saatma ega lugema seal osalemist töökohustuse täitmiseks.

TLS käsiraamatu koostajad seletavad seda järgmiselt:⁸¹ „Koolituse puhul tuleb eristada, kellelt tuleb koolituse vajaduse hindamine ja koolituse korraldamise algatus. Punktis 4 on sätestatud töötaja kohustus täiendada oma oskusi ja teadmisi. Elukestva õppe põhimõttest lähtudes on karjääriarengu oluliseks eelduseks töötaja enda määratud vajadus ja soov enesetäiendamiseks. TLS § 15 lõige 2 punkt 4 eesmärgiks on aidata kaasa töötaja koolituskohustuse teadvustamisele ja püsiva enesetäiendamise väärtustamisele. Töötaja algatust enesetäiendamisel saab tööandja toetada töötaja koolitusele lubamisega ja koolituskulude katmisega. TLS-st ei tulene otseselt tööandja kohustust koolituskulude tasumiseks, kui koolitusel osalemise otsus tuleneb töötajalt. Kui koolituse sisu vastab töötaja tööalastele ülesannetele, on mõistlik eeldada, et koolituse tulemusena saab kasu ka tööandja. Tööandjal on võimalik töötaja algatust toetada esmajärjekorras sellega, et ta võimaldab töötajal koolitusel osaleda ning maksab koolitusel osalemise aja eest töötajale töötasu (kui koolitus toimub tööajal). Kui tööandja hindab koolitust ettevõtte huvidest lähtuvaks, võib ta kokkuleppel töötajaga maksta või hüvitada töötajale koolitusel osalemise seotud kulud. Tööandja otsustatud ja korraldatud koolituse puhul on tegemist tööandja antud ülesannete täitmisega, tööandja peab koolituse aja eest maksma töötajale töötasu ja hüvitama kõik koolitusega seotud kulud.“

Kui tegemist on koolitusega, millest on huvitatud vaid töötaja ise, on tal täiskasvanute koolituse seaduse alusel õigus võtta **õppepuhkust**.

5) hoidub tegudest, mis **takistavad** teistel töötajatel kohustusi täita või **kahjustavad** tema või teiste isikute elu, tervist või vara;



Näiteks: Majahoidja peab oma töö tegemisel arvestama, et ka teistel on teatud kohustused: ta ei tohi lumehunnikuid ajada tööandja parkimisplatsile laiali ega jätta lumelabidat lõunapausiks ülemuse auto najale seisma.

⁸¹ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 17-18.

6) teeb tööülesannete täitmiseks **koostööd** teiste töötajatega;

Enamasti on hea tulemuse saavutamiseks vältimatu teha kolleegidega sisulist koostööd. Koostöö tegemisest hoidumine võib teha võimatuks ülesande täitmise.



Näiteks: jurist peab enne asutuse esindamiseks kohtusse minekut selgitama välja kõik vaidluse kohta käivad olulised asjaolud ning selleks peavad sama kohtuasjaga seotud isikud andma talle edasi kõik asjakohase info, see on nende ülesanne. Kui juristil puuduvad olulised andmed, võib ta kohtus kaotada ka juhul, kui tegelikult on tööandja antud kohtuasja põhjustanud elulises olukorras käitunud täiesti seaduspäraselt.

7) teatab viivitamata tööandjale **töötakistusest** või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldab erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;



Näiteks: kui kokale ei tooda tarnija poolt leiba õigeks ajaks kohale, ei tohi ta istuda käed rüpes vaid vastavalt ettevõtte tavale ja praktikatele kas teavitama tööandjat koheselt, kui tellimus on hilinenud ning küsima edasisi juhtnööre või minema poodi ja ostma vajaliku koguse leiba. Oluline on see, et töö, milleks kokk on tööle võetud, saaks tehtud.

8) tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest **olulistest** asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;



Näiteks: kui müügiesindajal on pidevalt vaja käia lähetustes ning tööandja on sellega harjunud, siis töötaja poolt oleks mõistlik teavitada tööandjat, kui ta ei saa tulevikus enam nii palju lähetustes käia, sest jäi lapseootele.

9) hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja **mainet** või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu;



Näiteks: töötajal ei ole lubatud töökohal viibida jooles olekus ka juhul, kui parajasti on tema puhkepäev. Jooles töötajat töökohal nähes võib tekkida tööandja äripartneritel või klientidel põhjendatud umbusaldus tööandja kui lepingupartneri vastu – kui seal töötavad sellised töötajad, siis millist teenust/kaupa ma saan?

10) teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest **töövõimetusest** ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.

Kõik need kohustused tulenevad sellest, et töösuhte näol on tegemist kestvussuhtega, mille elujõulisusest on huvitatud mõlemad pooled. Töötajapoolne kohustuse rikkumine toob kaudselt kahjulikud tagajärjed kaasa ka talle endale – tööandja maine, vara, kompetentsuse vms vähenemine või kaotus võib tööandja jaoks töösuhte säilitamise võimatuks muuta. Töösuhtele iseloomulikult on ettevõtlusrisk jäänud ju tööandja kanda.



Näiteks: kui töötaja ei informeerii tööandjat oma ajutisest töövõimetusest, võib jääda tööandjal täitmata mõni tellimus ning ta kannab kahju oma lepingupartneri ees. Tellimuse täitmata jätmine halvendab tööandja mainet ning uued tellimused, mida töötaja võiks täita ning selle eest tasu saada, võivad jääda tulemata.

Näiteks: kui töötaja ei täida oma kohustust end tööalasel arendada ning selleks koolitustel osaleda, ei pruugi ta suuta teha tööd teistega samaväärselt tasemel ja/või kiirusel ning tööandja võib kaotada konkurentsivõimet (… ja tööandja maine võib väheneda ning täiendavad tellimused võivad jääda tulemata).

3.1.2. Töötaja hoolsuse määr

Oma kohustusi peab töötaja täitma TLS § 16 lg 1 kohaselt lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Kui töötaja ei ole piisavalt hoolas, vastutab ta töölepingu rikkumise eest. Töötajale vajaliku hoolsuse määra määramisel arvestatakse järgmiste asjaoludega⁸²:

⁸² Töölepingu seaduse § 16 lg 2.

- tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud **tavalised riskid**;
- töötaja **väljaõpe**;
- töötaja **ametialased teadmised**, mida nõutakse töö tegemiseks;
- töötaja **võimed ja omadused**, mida tööandja **teadis** või pidi teadma.

Järelikult on selge, et töötajalt eeldatav hoolsuse määr võib sama töö või tegevuse puhul olla erinevate töötajate puhul erinev. Hoolsuse määra kaalutakse reeglina siis, kui on vaja otsustada nt töötaja töölepingu erakorraline ülesütlemine või kahjude hüvitamine.



Näiteks: kaupluses on tööl korraga 15-aastase staažiga turvamees ning algaja müüja, kes räägivad omavahel juttu. Kauplusest jookseb läbi kohalik kurikuulus poevaras ning lahkub koos kahe pudeli viinaga. Kauplusele tekitatakse kahju kokku 180.-. Kui kaupluse juhataja soovib nõuda kahju hüvitamist, peab ta arvestama vähemalt järgmiste asjaoludega: tegemist on 2 töötajaga, kellest 1 ülesanne on jälgida turvalisust kaupluses, töötajate staažid ja kogemused on erinevad ning 1 neist pidi olema valmis eeldama, et poevaras võib „läbi astuda“. Kindlasti mängib konkreetse juhtumi korral rolli see, et kauplustes töötavad isikud peaksid mõlemad eeldama poevaraste olemasolu (ehk arvestama riskiga, et keegi midagi ära varastab, oluliselt suuremal määral kui nt kinnises kontoris töötavad isikud).

3.1.3. Täitmiseks kohustuslikud korraldused

Kuigi töösuhtele on iseloomulik töötaja allumine tööandja juhtimisele ja kontrollile, ei pea töötaja täitma iga tööandja korraldust. **Täitmiseks kohustuslikud** on korraldused TLS § 17 kohaselt:

- mis on seotud **töölepingus** ettenähtud **tööülesandega** ja
- mille andmisel on mõistlikult arvestatud **töötaja huvid** ja **õigustega** ja
- **ei ole vastuolus** seaduse ega kollektiivlepinguga.



Näiteks: kui tööandja annab 12. novembril raamatupidajale korralduse, et ta peab 13. novembri kl 14-ks valmistama ette töölepingu sõlmimise kohta käiva suulise ettekande koos arvuti abil esitatava esitlusmaterjaliga, ei ole see korraldus tõenäoliselt täitmiseks kohustuslik, sest tegemist ei ole tõenäoliselt raamatupidaja tavapärase tööga, see ülesanne ei ole tõenäoliselt seotud ta põhitööga, selle täitmiseks antud tähtaeg on tõenäoliselt liiga lühike ega lase kasutada töötaja õigust puhkeajale jms. TLS § 17 lg 3 kohaselt on selline korraldus tõenäoliselt tühine ega kuulu täitmisele.

Teatud juhtudel peab töötaja täitma ka neid korraldusi, mis ei ole seotud konkreetse töösuhtega, kuid mis on tingitud **hädavajadusest**. TLS § 17 lg 4 kohaselt eeldatakse hädavajadust eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral. **Vääramatuks jõuks** on VÕS § 103 alusel asjaolu, mida võlgnik (ehk tööandja) ei saanud mõjutada ja mille puhul ei saanud mõistlikkuse põhimõttest lähtudes temalt oodata, et ta oleks saanud sellise asjaoluga arvestada või seda vältida. Hädavajaduse hindamisel tuleb kaaluda ka töötaja huve.



Näiteks: kui tööandjale kuuluvas hoones on torm lõhkunud aknad ning delikaatseid isikuandmeid sisaldavad dokumendid lendavad mööda hoonet ning tänavat laiali, siis võib hädavajadusele tuginedes saata neid dokumente kokku korjama heas füüsilises vormis IT-töötaja, kuid tõenäoliselt mitte karguga käiva analüütiku. Ka hädavajadusest tuleneva ülesande täitmisel tuleb arvestada, et see ei tohiks ohustada töötaja huve ja vajadusi ebaproportsionaalselt suures ulatuses.

Rasedal ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajal on TLS § 18 lg 1 alusel õigus nõuda tööandjalt ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd, kui töötaja terviseseisund ei võimalda töölepingus ettenähtud tööülesandeid täita kokkulepitud tingimustel.⁸³ Kui

⁸³ Rasedus- ja sünnituspuhkuse õigus tekib töötajal 70 kuni 30 päeva enne arsti määratud eeldatavat sünnitamiskuupäeva ning kehtib 140 kalendripäeva. Kui naine ei jäägi rasedus- ja sünnituspuhkusele, kehtib tal õigus saada tervisele sobivaid tööülesandeid $140 - 30 = 110$ päeva.

tööandjal selliseid ülesandeid pakkuda ei ole, võib töötaja töö tegemisest ajutiselt üldse keelduda. Seda, milliseid tööülesandeid ei suuda töötaja oma tervises seisundi tõttu ajutiselt teha, määratleb arst ning vastava tõendi esitab tööandjale töötaja. Arst esitab võimaluse korral ka ettepanekud sobivate tööülesannete ja -tingimuste kohta.⁸⁴



Näiteks: lihaletis töötav müüja ei kannata raseduse tõttu lihalõhna ning ei suuda teha edasi oma tavapärasid tööd. Arsti ettepanekul ja tööandja võimaluste korral võidakse ta panna ajutiselt tööle kassasse, kui sinna häirivad lõhnad ei ulatu (loomulikult võib sobivat tööd töötajale pakkuda ka ilma arsti ettepanekuta).

Kui rasedale või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötajale ei ole võimalik teist tööd pakkuda ning ta kasutab oma õigust töö tegemisest keelduda või kui teise töö eest makstav tasu on madalam, makstakse töötajale TLS § 18 lg 4 kohaselt hüvitist ravikindlustusseaduses ettenähtud tingimustel ja korras. Kui naine hakkab saama madalamat tasu, hüvitab haigekassa töötajale kalendripäeva keskmise töötasu ja tervises seisundile vastava töö eest makstava tasu vahe; kui sobivat tööd ei leidu, saab naine ravikindlustushüvitist.

Rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisel on naisel TLS § 18 lg 5 kohaselt õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.



Näiteks: sekretär Mari jäi 12.01.2006 rasedus- ja sünnituspuhkusele. Juulis 2007 tõsteti kõigi sama asutuse sekretäride töötasu 1000.- kuus. Kui Mari 01.03.2009 tööle naasis, tõsteti ka tema töötasu samavõrra.

3.1.4. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest

Töötajal on TLS § 19 kohaselt **õigus keelduda töö tegemisest** vähemalt järgmistel juhtudel:

- 1) ta kasutab puhkust;
- 2) ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses;
- 3) ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;
- 4) ta osaleb streigis;
- 5) ta on ajateenistuses või asendusteenistuses või osaleb õppekogunemisel;
- 6) tal on muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud põhjus.

Kui seadusega on töötajale antud õigus lepingu täitmisest ehk töö tegemisest keelduda, ei saa töö tegematajätmine olla lepingu ülesütlemise aluseks. Kõige tüüpilisem alus töö tegemisest keeldumiseks on puhkuse kasutamine. Puhkuse võtmine on töötaja kohustus ning kui ta seda ei kasuta, siis puhkuse nõue aegub. Puhkuse kasutamise õigus ja ka kohustus on töötajale kehtestatud kõrgema hüve – töötaja tervise – kaitseks. Kui töötaja kasutab talle seadusega ettenähtud korras antud puhkust, ei ole tööandjal õigus talle töökohustusi anda.

Tööst keeldumise õiguse aluseks on mh TLS § -st 99 tulenev õigus saada ülesütlemisest etteteatamise tähtaja jooksul **aega teise töö otsimiseks**.

Kui töötajal on õigus töö tegemisest keelduda, siis tööandjal on õigus mitte maksta selle aja eest töötasu. Samas makstakse puhkuse ajal tööandja poolt puhkusetasu, töövõimetusel ajal riigi poolt töövõimetus hüvitist ning alati võib poolte kokkuleppel maksta tasu ka muude perioodide eest.

⁸⁴ Töölepingu seaduse § 18 lg 1 – 3.

3.1.5. Töölähetus

Töö tegemise koht on töölepingu kirjalikus dokumendis fikseeritud ning see on reeglina poolte jaoks töölepingu oluline tingimus. Töö tegemine kokkulepitust erinevas kohas toob töötajale reeglina kaasa täiendavaid kulusid nii rahalises kui ka ajalises mõttes.



Näiteks: Tartus töötava spetsialisti Andrese jaoks tähendab ajutine tööülesannete täitmine Hiiumaal seda, et ta peab esimesel päeval tööleminekuks lahkuma Tartust eelmisel päeval ning vahepeal tõenäoliselt koju ei jõua.

Kui tööandjal tekib vajadus lasta töötajal teha tööd kokkulepitust erinevas kohas, võib ta TLS § 21 lg 1 alusel **lähetada** töötaja teise kohta tööle. Lähetus võib kesta kuni 30 järjestikust päeva, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

Vabariigi Valitsuse 25.07.2009 määruse nr 110 § -dega 1 ja 2 on määratletud **isikud, keda on võimalik selle määruse alusel töölähetusse saata:**

- 1) töötajaid;
- 2) juriidilise isiku juhtimis- või kontrollorgani liikmeid;
- 3) spordiseaduse § -s 7 nimetatud isikuid ehk sportlasi, treenereid, kohtunikke, spordiarste ning teisi spordi korraldamisega seotud isikuid;
- 4) loovisikute ja loomeliitude seaduses nimetatud loovisikuid.

Lähetamisel kehtivad teatud **piirangud:**

- raseda ja allakolmeaastase või puudega lapse vanema lähetamine on lubatud vaid töötaja enda nõusolekul – TLS § 21 lg 3;
- alaealise lähetamine on lubatud vaid tema enda ja tema seadusliku esindaja eelneval nõusolekul – TLS § 21 lg 4.

Töölähetuse kulud on järgmised:

- sõidukulud (v.a töötaja kulud sõitude eest töötaja elukoha ja töölepinguga määratud töö tegemise koha vahel);
- majutuskulud;
- tööülesande täitmisega kaasnevad muud mõistlikud kulud;
- välislähetustes – päevaraha (töölähetuste määruse § 3 – vähemalt 350 krooni päevas).

VVm 25.06.2009 nr 110 § 4 kohaselt peab päevaraha maksmiseks asuma välisriigis asuv lähetuskoht vähemalt 50 km kaugusel asula piirist, kus paikneb töö tegemise koht; välislähetuse maksmiseks peab lähetusest vähemalt 3 tundi jääma lähetusepäeva sisse ning päevaraha võib vähendada kuni 70%, kui lähetuses toimub tasuta toitlustamine.

Töölähetuse kulud kaetakse määruse § 2 lg 2 kohaselt **kuludokumentide** alusel ning § 2 lg 3 kohaselt peab hüvitamiseks olema tööandja **kirjalikult väljendatud otsus**, milles on mh näidatud töölähetuse sihtkoht, kestus ja ülesanne ning hüvitavate lähetuskulude ja välislähetuse päevaraha määrad. TLS § 40 lõike 1 kohaselt on kokkulepe, millega pooled lepivad kokku lähetuskulude hüvitamise töötasuga, tühine.

Määruse § 7 kohaselt **ei kuulu maksustamisele:**

- 1) majutuskulu hüvitis riigisisel lähetusel kuni 1200 krooni ööpäevas ning välislähetuses kuni 2000 ööpäevas, kusjuures arvestus käib iga ööpäeva kohta eraldi;
- 2) välislähetuse päevaraha kuni 500 krooni päevas;
- 3) töölähetusega kaasneva muu mõistliku kulu hüvitis.

Päevaraha võib maksta ning majutuskulu hüvitada ka määruse §-ga 7 sätestatud **kõrgemates** määrades, kuid sellisel juhul maksustatakse see tulumaksu ja sotsiaalmaksuga. Kui neid kulusid kannab kolmas isik, maksustatakse seda määruse § 9 kohaselt tulumaksuga. See tähendab, et piirmäärades kõrgemates määrades päevaraha ning majutuskulu läheb tööandjale „maksma“ praktiliselt sama palju kui töötaja töötasu.

Põhimõtteliselt võib isiku lähetusse saatmisest olla huvitatud ka mitu isikut. Selle reguleerimiseks on VVm 25.07.2009 nr 110 §-dega 5, 6 ja 8 sätestatud järgmiselt: **töötaja võib saata lähetusse mitu tööandjat korraga, kui ta on nende kõigi juures töö määruse § 1 lg 1 mõttes.** Sellisel juhul on oluline, et „lähetajad“ oleksid teadlikud teise poole kantud kuludest selle lähetuse raames. Töötajal on igal juhul õigus saada kulud hüvitatud ühekordselt (kuludokumendi äraandmine peaks selle ka tagama) ning ka päevaraha on tal maksuvabana õigus saada ühekordse piirmäära ulatuses:

- kui päevaraha **maksab kolmas isik** (nt mõni fond, EAS), siis on tööandja kohustatud maksma päevaraha vaid määruse §-s 3 kehtestatud alammäära ja kolmanda isiku makstava summa vahe. Kui kokku makstakse töötajale päevaraha üle 500 krooni lähetuspäeva kohta, siis arvestatakse piirmäära hulka esimesena tööandja makstud summa ning alles siis kolmanda isiku makstud summa. St, et **üleliia makstult tasub riigimaksud kolmas isik.**
- kui päevaraha maksab **üks tööandja ning teisel tööandjal** on selle kohta kinnitus olemas, siis teine tööandja ei pea päevaraha üldse maksma. Kui kokku makstakse üle 500 krooni lähetuspäeva kohta, siis arvestatakse piirmäära hulka esimesena selle tööandja makstud päevaraha, kes tegi esimesena lähetusse saatmise otsuse. St, **hilisem otsustaja tasub üleliia makstult riigimaksud.** Kui ka esimesena lähetusse saatmise otsuse teinud tööandja soovib töötajale maksta päevaraha üle 500 krooni lähetuspäeva kohta, siis maksab ta piirmäära ületanud summalt enda makstud summalt loomulikult maksud ise.

TLS § 40 lg 4 kohaselt on töötajal õigus nõuda lähetusega kaasnevate võimaliku kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul **enne** lähetuse algust ning õigus keelduda vastasel korral lähetusse minemast. Tööandja ei saa eeldada, et töötajal on olemas vabad rahalised vahendid nt lähetusse sõitmiseks bussi- või lennukipileti ostmiseks.

Isikliku sõiduauto kasutamist lähetuses võib tööandja hüvitada kahe erineva määruse alusel:

- Vabariigi Valitsuse 25.06.2009 määruse nr 110 § 2 lg 4 kohaselt hüvitatakse sõiduauto lähetuses kasutamisega otseselt seotud, täiendavalt tekkinud kulud, v.a remondi- ja hoolduskulud;
- Vabariigi Valitsuse 14.07.2006 määruse nr 164 „Isikliku sõiduauto teenistus-, töö- ja ametisõitudeks kasutamise kulude hüvitise maksmise tingimused ja piirmäärad“ kohaselt võib maksuvabalt hüvitada töösõitude kulud, mis ei ületa „sõidupäeviku“ pidamisel kalendrikuus 4000 krooni ning sõitude üle arvestuse mittepdamisel 1000 krooni kuus.⁸⁵

Korraga mõlema määruse alusel sõidukulused hüvitada ei ole lubatud.

⁸⁵ Isikliku sõiduauto teenistus-, töö- ja ametisõitudeks kasutamise kulude hüvitise maksmise tingimused ja piirmäärad, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 14.07.2006 nr 164, jõustunud 29.07.2006 – RT I 2006, 34, 265 ... RT I 2009, 55, 373.

3.2. Tööandja kohustused

Tööandja peab sarnaselt töötajaga olema töösuhtes töötaja suhtes **lojaalne** ning tema peamised kohustused on loetletud TLS § 28 lõikes 2 järgmiselt:

- 1) kindlustada töötaja kokkulepitud **tööga** ning anda **selgeid ja õigeaegseid korraldusi**;
- 2) maksta töö eest **töötasu** kokkulepitud tingimustel ja ajal;

Töösuhtele on iseloomulik, et töö olemasolu kindlustamise kohustus lasub tööandjal ning kui ta seda täita ei suuda, on tal siiski kohustus maksta töötajale töötasu (sel juhul töötaja „müüs tööandjale vaid oma aja“).

TLS § 91 lg 2 p 2 kohaselt on töötajal õigus tööleping erakorraliselt **üles ütelda**, kui tööandja on töötasu maksmisega oluliselt viivitanud. Mõiste „oluliselt“ sisustatakse iga juhtumi korral eraldi. Lisaks on töötajal õigus nõuda maksmisega viivitamise korral VÕS § 113 alusel **viivist**.

- 3) andma ettenähtud **puhkust** ja maksma **puhkusetasu**;

- 4) tagama kokkulepitud **töö- ja puhkeaja** ning pidama töötaja arvestust;

TLS § 28 lg 2 punktide 3 ja 4 eesmärk on tagada töötaja tervise säilimine. Tööajale on seatud riigi poolt piirangud nii lühema (tööpäeva sees, töönädalate vahel, ...) kui ka pikema (aasta) perioodi arvestuses. Tegemist on ainult töösuhetele omaste piirangutega.

- 5) tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva **koolituse** ning kandma **koolituskulud** ja maksma koolituse ajal **keskmist töötasu**;

Tegemist ei ole tööandja üldise koolitamiskohustusega, vaid tööandja peab tagama töötajale sellise koolituse, mis on vajalik tööandja huvidest lähtuvalt. Koolitamiskohustus tekib tööandjal eelkõige tööks vajalike kutseoskuste muutmisel. Sellest tulenevalt tekib tööandjal kohustus töötajatele vastavasisulist koolitust pakkuda.



Näiteks: euro kasutuselevõtuga asendatakse supermarketis kassaaparaadid. Kõik müüjad koolitatakse ümber, et nad suudaksid neid kasutada. Kui tööandja koolitust ei paku, siis ei saa ta ka müüjatelt uusi oskuseid oodata

- 6) tagama **töötervishoiu ja tööohutuse** nõuetele vastavad töötingimused;

- 7) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal **tuleohutuse, tööohutuse ja töötervishoiu** nõudeid ning tööandja kehtestatud **töökorralduse** reegleid;

Töösuhtele on iseloomulik, et tööandja vastutab töö tegemise ajal töötaja töötingimuste eest. Töötervishoiule ja -ohutusele on riik kehtestanud mitmed nõuded ja piirangud.⁸⁶ Töökorralduse reeglitest saab töötaja teada, millised nõuded on tööandja asutuses kehtestatud töösuhetele, nt mis kell algab tööpäev, kuidas antakse tööalaseid korraldusi, millist käitumist loetakse töölepingu oluliseks rikkumiseks jms.



Näiteks: kui konkreetse tööandja jaoks on äärmiselt oluline, et kõik töötajad peavad olema töö kohal kl 8 – 17 ning igasugune ära käimine on keelatud, siis tuleks ametlikul tööajal töökohast eemalviibimine fikseerida töölepingu olulise rikkumisena. Et sellise rikkumise eest saaks tööandja aga töölepingu erakorraliselt üles ütelda, peab absoluutne töölolemise vajadus olema selles asutuses millegagi põhjendatud – nt on tegemist erakorralise meditsiinipunktiga, kus töötaja puudumise korral võib abiootaja jääda ilma elust või tervisest.

⁸⁶ Vt eelkõige töötervishoiu ja tööohutuse seadus, kättesaadav arvutivõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=13228874>

8) tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal töötaja suhtes kohaldatavate **kollektiivlepingute** tingimusi;

Tööandjal on kohustus kollektiivlepingu sätteid töötajale konkreetselt tutvustada, mitte neile viidata. Tööandja ülesanne on tagada, et töötaja neist sätetest ka reaalselt teadlik on. Selline kohustus kehtib tööandjale nii töötajate tööle võtmisel kui ka siis, kui töötamise ajal kollektiivlepinguid sõlmitakse või muudetakse.

9) teavitama **tähtajalise** töölepinguga töötajaid nende teadmiste ja oskuste vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping; Tähtajaline tööleping ei ole kooskõlas töösuhte stabiilsuse põhimõttega ning kuigi tööandjal on õigus sellist lepingut põhjendatuse korral sõlmida, on tal kohustus tähtajalise lepinguga töötajal „aidata“ saada tähtajalisele tööle ehk informeerida teda kõigist asjakohastest võimalustest, kui töötajal on vabale kohale vastavad oskused ja teadmised.

10) teavitama **täistööajaga** töötajat osalise tööajaga töötamise võimalusest ning **osalise** tööajaga töötajat täistööajaga töötamise võimalusest, arvestades töötaja teadmisi ja oskusi;

Kõigil töötajatel on õigus teada, kas samas ettevõttes on võimalik töötada ka osalise tööajaga ning kõigil osalise tööajaga töötajatel on õigus teada, kas ettevõttes on vabanenud mõni täistööajaga koht. Oma aja parem planeerimine aitab töötajal ühildada töö- ja pereelu.

11) austama töötaja **privaatsust** ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi;



Näiteks: töötaja telefonikõnede pealtkuulamine riivab töötaja põhiõigust privaatsusele

12) andma töötaja nõudmisel andmeid temale arvutatud ja makstud või maksmisele kuuluva **töötasu** kohta ning muid töötajat või töösuhet iseloomustavaid teatisi;



Näiteks: töötajale vajalik teatis tema töötasu kohta, et saada pangalaenu

13) mitte avaldama töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid töötajale arvutatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.

Tööandja on kohustatud teatud juhtudel töötajate töötasuandmed avalikustama, kuid reeglina ta seda teha ei tohi. Avalikustama peab tööandja töötajate töötasuandmed nt kui seda nõuab uurimisasutus või kui see on ette nähtud seadusega, nt korruptsioonivastase seaduse § -ga 15¹.⁸⁷ Tagamaks andmete lekitamise vältimine, on tööandjal mõistlik määratleda töötajate töötasuandmetega kokkupuutuvate töötajate (nt personalitöötaja, palgaarvestaja) töölepingus, et **saladus**, mida ta TLS § 6 lg 3 kohaselt hoidma peab, on töötajate töötasuandmed.

3.3. Töötervishoid ja tööohutus

Töötervishoidu ja tööohutust puudutatakse käesolevas õppevahendis väga põgusalt, sest tegemist on õppevahendi eesmärki silmas pidades teisase tähtsusega teemaga – kuigi valdkond on väga lai ning keeruline, ei muutunud selle korralduses töölepingu seaduse jõustumisega midagi olulist. Teema on reguleeritud mitmete seaduste ning arvukate määrustega, mis võimaldab huvilisel end iseseisvalt regulatsioonidega kurssi viia.

⁸⁷ Korruptsioonivastane seadus, 27.01.1999, jõustunud 28.02.1999 – RT I 1999, 16, 276 ... RT I 2009, 60, 395, § 15¹.

TTOS § 2 lg 1 kohaselt mõistetakse **töötervishoiuna** töötaja tervisekahjustuse vältimiseks töökorraldus- ja meditsiiniabinõude rakendamist, töö kohandamist töötaja võimetele ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks. **Tööohutus** on TTOS § 2 lg 2 kohaselt töökorraldusabinõude ja tehnikavahendite süsteem sellise töökeskkonna seisundi saavutamiseks, mis võimaldab töötajal teha tööd oma tervist ohtu seadmata. Tööandja kohustus on tagada töötajale töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused ning TTOS-ga määratletakse, millised need nõuded on.

TTOS § -dega 6 – 9 määratletakse füüsilised, keemilised, bioloogilised, füsioloogilised ja psühholoogilised ohutegurid ning nende paragrahvide alusel antud määrustega täpsustatakse tööandja kohustusi vastavatest ohuteguritest mõjutatud töökeskkonna töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Samuti on eraldi kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse nõuded näiteks töövahendi kasutamisele, töökohale, kuvariga töötamisele ning rasedate ja rinnaga toitvate naiste tööks. Töökeskkond ehk ümbrus, milles inimene töötab, peab olema turvaline ning kui töökeskkonna ohutegurite parameetreid ei ole võimalik viia vastavusse kehtestatud piirnormiga, tuleb töötajale TTOS § 3 lg 5 kohaselt anda isikukaitsevahendid. Lisaks on TTOS § -ga 11 kehtestatud nõuded tööolmele ehk riietus-, pesemis-, tualett- ja puhkeruumidele, soojakutele välitöödel, einestamisruumidele ning muudele elukondlikele ruumidele.

TTOS alusel **tööandjale** kehtestatud peamised kohustused on järgmised:

- ennetustegevuse kohustus terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks ettevõtte töö kõigis etappides ning töötaja kehalise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamiseks – TTOS § 12¹ lg 1;
- haigushüvitise maksmise kohustus – TTOS § 12²;
- süstemaatilise töökeskkonna sisekontrolli läbiviimise kohustus – TTOS § 13 lg 1 p 1;
- töökeskkonna riskianalüüsi korraldamise kohustus – TTOS § 13 lg 1 p 3;
- töötajate teavitamise kohustus ohuteguritest, töökeskkonna riskianalüüsi tulemustest ning tervisekahjustuste vältimiseks rakendamise abinõudest – TTOS § 13 lg 1 p 6;
- töötervishoiuteenuse osutamise kohustus – TTOS § 13 lg 1 p 6²;
- töötajatele tervisekontrolli korraldamise kohustus – TTOS § 13 lg 1 p 7;
- ettevõttes esmaabi andmise tagamine oma töötajate väljaõppe abil – TTOS § 13 lg 1 p 8; ja muud töötajate töötamise ohutust tagavad kohustused.

TTOS alusel **töötajale** kehtestatud peamised kohustused on järgmised:

- tööandja kehtestatud töötervishoiu ja tööohutuse ning töö- ja puhkeaja korralduse nõuete järgimise kohustus – TTOS § 14 lg 1 p-d 1 ja 2;
- tervisekontrolli läbimise kohustus – TTOS § 14 lg 1 p 3;
- isikukaitsevahendite nõuetekohase kasutamise kohustus – TTOS § 14 lg 1 p 4;
- enese ning kolleegide mitteohustamise kohustus ning võimalikust õnnetusjuhtumist või selle tekkimise ohust tööandjale koheselt teatamise kohustus – TTOS § 14 lg 1 p 5-6;
- tööl kainenena viibimise kohustus – TTOS § 14 lg 2.

Ohutu ning TTOS nõuetele vastava töökeskkonna tagamisel on roll kanda:

- **töökeskkonnaspetsialistil** ehk tööandja volitatud töökeskkonnaalase pädevusega töötajal – TTOS § 16;
- **töökeskkonnavolinikul** ehk töötajate valitud esindajal töötervishoiu ja tööohutuse küsimustes – TTOS § 17;
- **töökeskkonnanõukogul** ehk tööandja ja töötajate esindajate koostöökogul, mis moodustatakse vähemalt 50 töötajaga ettevõttes ning kus lahendatakse ettevõtte töötervishoiu ja tööohutusega seotud küsimusi – TTOS § 18.

Nii töökeskkonnavolinik kui ka töökeskkonnanõukogu töötajate esindajad on töötajate esindajad töölepingu seaduse mõttes ning neile laienevad kõik töötajate esindajatele tagatud õigused ja tagatised. Töökeskkonnavolinik võib kuuluda samaaegselt ka töötajate esindajana töökeskkonnanõukogusse. Tegemist on individuaalse ja kollegiaalse subjektiga töötajate õiguste kaitselt tervishoiu ja tööohutuse valdkonnas.

Kui tööandja juures toimub tööõnnetus või haigestutakse kutsehaigusesse, osaleb selle asjaolude ja põhjuste uurimisel TTOS § 24 lg 1 kohaselt töökeskkonnavolinik või töötajate usaldusisik. Tegemist on olulise töötajate õiguste kaitsega, sest tööõnnetuse või kutsehaiguse tuvastamisel tekivad tööandjal tööõnnetusse sattunud töötaja või kutsehaige vastu materiaalsed kohustused, mille ärahoidmisest tööandja kahtlemata on huvitatud.

4. TÖÖ- JA PUHKEAEG

Töölepingu järgi töötades annab töötaja tööandja käsutusse olulise osa oma ajast, ta on **isiklikult** sõltuv tööandjast ning selle korraldustest. Arvestades asjaolu, et töölepingu järgi töötav töötaja on tööandjast sõltuv ka **majanduslikult** – tal reeglina ei ole muid arvestatavaid sissetulekuid ning töölepingu alusel makstava tasu ärajäämine seaks töötaja majanduslikult raskesse olukorda – on kerge tekkima olukord, kus töötaja kulutab töö tegemiseks nii palju oma aega, et see hakkab mõjuma tema tervisele. Tööandja teatavasti on huvitatud, et võimalikult väheste töötajate arvuga saaks võimalikult suur hulk tööd tehtud ning töötaja on huvitatud, et ta saaks võimalikult suurt tasu.

Sellise töötajate aja ja jõu kuritarvitamise üheks ärahoidmise meetmeks on kehtestatud riigi poolt üsna täpsed nõuded sõltuvusliku töö tegija **puhkeajale**.⁸⁸ Varasemat töö- ja puhkeajaseadust asendab alates 01.07.2009 töölepingu seaduse 2. peatüki 3. jagu – TLS § -d 42 – 53.

Töölepingu seaduse käsiraamatu autorid on selgitanud järgmiselt: „Tööaja reguleerimisel on avalik huvi õigustatud töötaja tervise kaitse eesmärgi tagamiseks. Avalikes huvides ei ole määrata ega piirata töö tegemise aega ega muid lepinguosaliste eraõiguslikke kokkuleppeid. Seega tuleb tööaja reeglite kohaldamisel põhimõtteliselt arvestada kolme tingimust – järgida töö tegemise aja üldist piirangut arvestusperioodi kohta (TLS § 46); tagada töötajale igapäevane puhkeage (TLS § 51) ja tagada töötajale iganädalane puhkeage (TLS § 52).“⁸⁹

4.1. Tööaeg

Tööaeg on aeg, mil töötaja täidab töölepingut ning allub tööandja juhtimisele ja kontrollile.⁹⁰

Täistööaeg – kokkulepitud töötamisaega 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul loetakse TLS § 43 lg 1 kohaselt täistööajaks. Kui töölepingus seda kirjas ei ole, siis täistööaega **eeldatakse**.



Näiteks: Mihkel võib töökursi müüja ametikohale, temaga sõlmitakse tööleping ja vormistatakse töölepingu tingimused. Kodus Mihkel avastab, et töölepingus ei ole kuskil näha töötamise aega. TLS § 43 lg 1 kohaselt on tegemist järelikult täistööajaga ehk Mihkel peab arvestama, et tema nädalast kuulub 40 tundi edaspidi tööandja käsutusse.

Osaline tööaeg – kokkulepitud töötamisaeg vähem kui 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Töölepingu poolte jaoks on oluline see, et tööaja eest tuleb maksta töötajale reeglina **tasu** ning tööandjal on õigus see aeg töötajal ära sisustada: lasta tal teha tööandja heaks tööd. Kui pooled on erineval arvamusel selle kohta, milline tööaeg töötaja jaoks kehtib, siis lähtutakse seadusega sätestatust.

⁸⁸ Sõltuvuslikku tööd teevad teatavasti nii TLS alusel töötavad isikud kui ka ametnikud. Ehk kõik need, kelle töö tegemisele on iseloomulik see, et tööandjal on õigus täpselt määratleda töö tegemise aeg, koht ja viis, anda korraldusi ning teostada järelevalvet.

⁸⁹ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 36.

⁹⁰ Tööaja määratlust on mh hea teada ka seetõttu, et töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 22 lõike 1 kohaselt on tööõnnetus töötaja tervisekahjustus või surm, mis toimus tööandja antud tööülesannet täites või muul tema loal tehtaval töö, tööaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal. Tööõnnetusena ei käsitata tervisekahjustust või surma, mis toimus loetletud juhtudel, kuid mis ei ole põhjuslikus seoses töötaja töö või töökeskkonnaga.



Näiteks: Jüri võetakse turvamehena „Viruskeskusesse“ tööle. Töölepingus konkreetset tööaega kirjas ei ole, küll on aga kirjas, et „Jüri töötab ajal, mille määrab tema vahetu juht“. Sellises kokkuleppes võib näha kokkulepet summeeritud tööaja kasutamise kohta, kuid see ei tähenda, et kui vahetu juht kutsub Jüri tööle keskmiselt vähem kui 40 tundi nädalas, siis tegemist ei oleks täistööajaga ning tööandja ei peaks maksma Jürile töötasu täistööajaga töö eest. Tööandjal on kohustus anda töötajale tööd kokkulepitud ajal ning kokkuleppe puudumisel tööaja kohta eeldatakse TLS § 43 lg 1 kohaselt täistööaega.

Lühendatud täistööaeg – seadusega ettenähtud kokkulepitud täistööaega seitsmepäevase ajavahemiku jooksul loetakse TLS § 43 lg 4 kohaselt lühendatud täistööajaks, mis on:

- 1) 7 – 12-aastaselt – 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevases ajavahemikus;
- 2) 13 – 14-aastaselt või koolikohustuslikul töötajal – 4 tundi päevas ja 20 tundi seitsmepäevases ajavahemikus;
- 3) 15-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik – 6 tundi päevas ja 30 tundi seitsmepäevases ajavahemikus;
- 4) 16-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17-aastaselt töötajal – 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.

Lisaks kohaldatakse lühendatud täistööaega ka **haridustöötajatele** vastavalt Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009 määrusele nr 113 „Haridustöötajate tööaeg“.⁹¹ Konkreetsete ametikohtade loetelu, millel töötades kohaldatakse lühendatud täistööaega, on loetletud määruse §-ga 1. Eraldi on sätestatud nende ametikohtade täistööaeg – 7 tundi päevas ehk 35 tundi nädalas – ning tundide arv, mida erinevatel ametikohtadel töötavad haridustöötajad oma täistööaja jooksul peavad läbi viima õppe- või kasvatustööna.⁹²

Summeeritud tööaeg – kokkulepitud tööaja jagunemine arvestusperioodi jooksul ebavõrdset. Summeeritud tööaega kasutatakse juhul, kui tööandjale on vajalik kasutada töötajaid tööajagraafiku alusel ning selliselt, et mõnel nädalal töötab töötaja rohkem tunde ja mõnel nädalal vähem. Summeeritud tööaja kasutamises tuleb TLS § 6 lg 6 kohaselt samuti poolte vahel kokku leppida ning tööandja peab mõistliku aja jooksul teavitama töötajat konkreetsetest töö tegemise aegadest. Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse TLS § 43 lg 3 kohaselt töötaja tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul.



Näiteks: suvekohvik on avatud 12 tundi päevas iga päev juuni algusest augusti lõpuni. Tavapärasel tööaega – 5 päeva nädalas ja 8 tundi päevas – ei ole mõistlik töötajatele kohaldada, sest keegi peab tegema töö ära ka muul ajal, mil kohvik on avatud, ning nädalavahetustel. Seetõttu on mõistlik kohaldada summeeritud tööaega ning määrata iga töötaja töötamise aeg tööajagraafikuga.

Alaealiste töötajate korral on kokkulepe, millega ületatakse TLS § 43 lg 4 sätestatud piiranguid, tühine.



Näiteks: 16-a koolikohustuslik Mari kutsutakse suvisel koolivaheajal suvekohvikusse tööle laudu koristama. Kuna ilmad on erinevad ning vihmase ilmaga suvekohvikus kliente napib, lepivad pooled kokku, et Mari töötab vastavalt tööajakavale, milles teda teavitatakse ette vähemalt 5 päeva, ning töötamine võib mõnel soojal suvepäeval kesta 12 tundi järjest, teistel päevadel aga võib töötamise vajadus üldse puududa. Tööandja lubab, et üle 20 tunni seitsmepäevase ajavahemiku jooksul Mari töötama ei pea. Kuna Mari võib TLS § 43 lg 4 p 2 kohaselt töötada päevas vaid 4 tundi, siis kokkulepe 12-tunnise tööpäeva kohta on tühine. Tühist kokkulepet täitma ei pea. Ning mingil juhul ei tohi Mari ükski tööpäev ületada 4 tundi.

⁹¹ Haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa, vastu võetud Vabariigi Valitsuse 25.06.2009 määrusega nr 112, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 36, 247.

⁹² Näiteks peab koolieelse lasteasutuse õpetaja viima läbi 30 õppe- või kasvatustöö tundi ning punkti 4 kohaselt gümnaasiumi aineõpetaja 18 – 22 õppe- või kasvatustöö tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.


4.2. Tööajaarvestus ja ületunnitöö

TLS § 46 lg 1 ja 2 kohaselt ei tohi tööaeg kokku ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise **arvestusperioodi** jooksul, kui seaduses ei ole sätestatud teistsugust arvestusperioodi või kui seda ei ole tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kollektiivlepinguga pikendatud kuni 12 kuuni. Põhimõtteliselt tähendab see seda, et **tavalises töönädalas võib keskmiselt olla 8 ületundi**: 5 tööpäeva x 8 tundi = 40 tundi; 48 tundi – 40 tundi = 8 tundi. Ning osa töötajate arvestusperioodi pikendamine on tingitud eelkõige nende töö hooajalisuse tõttu.

Keskmise töönädala 8 ületundi võib TLS § 46 lg 3 kohaselt suurendada keskmiselt **veel 4 tunni võrra**, kuid seda vaid juhul, kui ületunnitöö kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjustav. Sellise kokkuleppe võib töötaja 2-nädalase etteteatamisega igal ajal üles öelda. Eelkõige on siin oluline see, et tööandja täidaks kõiki tööohutuse ja töötervishoiunõudeid. Nende töötajate üle, kellel lubatakse kokkuleppeliselt töötada keskmiselt kuni 52 tundi nädalas, peab tööandja TLS § 46 lg 5 kohaselt pidama eraldi arvestust ning esitama selle tööinspektori või töötajate esindaja nõudmisel neile tutvumiseks.

Tavapärane arvestusperiood on neli kuud, mille lõppedes on võimalik teha kokkuvõtte, kas konkreetsel perioodil toimus ületunnitöö või mitte. Arvestusperioodi võib alustada kas kõigil töötajatel üheaegselt või erineval ajal, see võib alata nt kalendriaasta alguses või tööandjale olulisel ajal. Arvestusperioodi hulka aega, mil töötaja kasutab TLS § 19 alusel tööst keeldumise õigust, ei arvestata. Vastasel korral võiks nt puhkuse ajal töötamata jäänud töötunnid panna töötajale kohustuslikuks tegemiseks pärast puhkuselt naasmist ning see ei oleks kooskõlas puhkuse andmise mõttega.

Ületunnitöö on TLS § 44 lg 1 kohaselt **töötamine üle kokkulepitud tööaja**. See põhimõte kehtib absoluutselt kõigi töölepingute puhul, st et täistööajaga töötajal algab ületunnitöö pärast tema tööajanormi ületamist ning osalise tööajaga töötajal pärast tema kokkulepitud tööajanormi ületamist. Tartu Ülikooli õigusteaduskonna emeriitprofessori Heino Siiguri arvates rikutakse aga sellise tõlgendusega töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet, sest sama tööd tegevad töötajad saavad sel juhul võrdse tööpäeva eest ebavõrdset tasu.⁹³ Käesoleva õppevahendi autor ei saa aga professori arvamusega nõustuda, sest osalise tööaja kokkulepe on poolte teadlik valik ning selle valiku tegemisel on tööandja arvestanud, et saab töötajalt vähem töötunde nõuda ning töötaja on arvestanud, et tal on piisavalt vaba aega. Kui vabastada tööandja osalise tööajaga töötajate puhul ületundide täiendavast tasustamisest, oleks see tööandjale väga mugav lahendus vormistada tööpuuduse ja majanduslanguse tingimustes töötajatega teadlikult töölepinguid osalise tööajaga ning suunata osa ettevõtlusriskist sellega töötajatele. Töömahu suurenemisel oleks siis võimalik töötajatele pakkuda ületundide tegemist ilma täiendavate kuludeta ning töötajatel oleks töösuhtevalised mõjutused sellise pakkumise vastuvõtmiseks. Arvestus ületundide eest ei ole aga alati automaatne, et kui konkreetsel päeval tuleb töötaja kokkulepitud 8 tunni asemel 9 tundi, siis on tegemist ületunnitööga – ületundide reaalne tegemine ning nende arv selgub arvestusperioodi lõpus.

 **Näiteks:** Katrin võetakse „CC Plazasse“ tööle saalikoristajana ning tööle asumisel lepitakse kokku, et Katrin töötab 20 tundi nädalas ehk töötamises osalise tööajaga. Katrini sõber Marek töötab samas kohas samuti saalikoristajana, kuid tema tööaeg nädalas on 40 tundi ehk ta töötab täistööajaga. Kui „CC Plazas toimub jõulude ajal mitmeid täiendavaid üritusi ning tööandjal tekkitab vajadus ületundide järele, siis Katrini korral on ületunnid kõik need tunnid, mis ületavad temaga kokkulepitud tööaega ehk 20 tundi nädalas. Mareki puhul kehtib tavareegel, et ületunnid algavad pärast nädalas 40 tunni töötamist. KUI kokku on lepitud ka summeeritud tööajas, siis konkreetse ületundide arvu saab öelda alles arvestusperioodi lõpus.

⁹³ Heino Siigur, „Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses“, Juridica (2009), nr 4, 224 – 235, lk 225.

Ületunnitöö tegemises tuleb poolte vahel **alati** kokku leppida. Ületunnitöö tegemine ei saa olla planeeritud, seetõttu tuleb selle tegemises leppida kokku iga kord, kui tekib vajadus ületunnitöö järele. Kokkulepe hõlmab kindlasti nii seda, mida ületunnitöö ajal **tehakse**, kui ka seda, kuidas seda **hüvitatakse**. Kui kokkulepet hüvitamises ei ole, siis saab töötaja ületunnitöö tegemise ajaga samas mahus vaba aega. Kui lepitakse konkreetselt kokku, et ületunnitöö eest makstakse tasu, siis peab see TLS § 44 lg 7 kohaselt olema vähemalt 1,5-kordne töötasu. Ületunnitöö regulatsiooni eesmärk on panna tööandjat paremini planeerima oma tegevust ning mitte laskma tööandjal kasutama ületunnitööd lihtsalt seetõttu, et ta ei soovi võtta rohkem töötajaid tööle. Kui ületunnitöö eest tasutakse vaba ajaga, siis seda teinud töötaja ei tule tööle vastava ajavahemiku võrra tavapärasel tööajal, kui tasutakse rahas, siis on see tööandjale pooleteisekordselt kallim.

Ületunnitöö tegemise kokkulepe on tühine, kui see:

- sõlmitakse **alaealisega** – TLS § 44 lg 2;
- sõlmitakse töötajaga, kes puutub töökeskkonnas kokku **ohuteguriga** ja kelle tööaega on sellest tulenevalt seaduse alusel lühendatud – TLS § 44 lg 3.

Selliste piirangutega välditakse võimalust, et riigi poolt teatud isikute – alaealiste ning ohutegurit sisaldava töö tegijatega – kohustuslikult lühendatud tööaega võiks poolte kokkuleppel „taastada“ teiste töötajatega võrdsele tasemele. Töötaja lühendamisel on alati mingi mõjuv põhjus, mis prevaleerib kõrgema õigushüve kaitsmise eesmärgil tööõiguse üldise regulatsiooni üle.

Ületunnitöö tegemist võib tööandja TLS § 44 lg 4 alusel **nõuda** tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Nõudmine tähendab seda, et töötaja nõusolekut küsima ei pea ehk kokkulepet ületunnitöö tegemiseks ei eeldata. Ka sellisel juhul kehtib ületunnitöö hüvitamisel eelkõige vaba aja andmise kohustus ning alles teisasena võimalus leppida kokku ületunnitöö hüvitamises rahas.

Ületunnitöö tegemist **ei saa nõuda**:

- alaealiselt;
- rasedalt;
- töötajalt, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele.

Öötöötajatele on kehtestatud täiendavad piirangud – **öötöötajad** ehk töötajad, kes **töötavad ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast**, ei tohi TLS § 50 lg 1 kohaselt töötada **keskmiselt** rohkem kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta. TLS § 50 lg 3 kohaselt tuleb öötöötaja seitsmepäevase arvestusperioodist arvata välja 24-tunnine periood, mistõttu võib ta seitsmepäevase arvestusperioodi jooksul töötada maksimaalselt 6 päeva x 8 tundi = 48 tundi.

Kui öötöötaja tervist mõjutab **töökeskkonna ohutegur** või töö iseloom, ei tohi ta töötada üldse rohkem kui 8 tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Sellisel juhul on tegemist absoluutse piiranguga ning rolli ei mängi, kas konkreetse nädala vahetused langevad töötajal päevasele või öisele ajale.

TLS § 50 lõige 4 lubab teha erandeid öötöötaja tööaja piirangust töölepingu või kollektiivlepinguga direktiivi 2003/88/EÜ artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei ületa TLS § 46 lõikes 1 nimetatud piirangut. Erandi tegemisel ei tohi öötöötaja tööaeg kokku ületada

keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Direktiiv 2003/88/EU lubab teha erandeid öötöö piirangust muuhulgas turvamis- ja järelevalvetoimingute puhul, tegevuste puhul, mis nõuavad teenuse või tootmise pidevat jätkumist, samuti ravi ja hooldamisega seotud teenuste ning sadama- või lennuväljatöötajate puhul.⁹⁴

4.3. Töötamine öösel ja riigipühal

Lisaks ületunnitööle ehk kokkulepitud mahust täiendavale tööle on töötaja jaoks reeglina ebamugavam ja -loomulikum ka töötamine öösel ja riigipühal. Tegemist on ajaga, mil reeglina tööd ei teha, vaid kas lihtsalt puhatakse (eriti öösel), ollakse koos oma perega või suheldakse sõpradega ja tegeletakse hobidega. Kui töötaja töötab ka öösel ja riigipühadel, „maksab ta lõivu“ oma tervise, suhete, pere jms arvelt.

TLS § 45 lõikega 1 määratletakse **ööaeg** – see on **kella 22.00-st kella 6.00-ni** ehk 8 tundi ööpäevas. Nende tundide eest maksab tööandja töö eest **1,25-kordset töötasu**, kui ei ole kokku lepitud, et töötasu sisaldab tasu töötamise eest ööajal. Sellisel juhul peab olema öösel tööd tegeva töötaja töötasu mõistlikul määral suurem kui sama tööd vaid päeval tegeva töötaja töötasu. Pooled võivad kokku leppida ka selles, et ööajal töötamine hüvitatakse täiendava vaba aja andmisega.

TLS § 49 kohaselt on **alaealisel** reeglina töötamine ööajal keelatud. Erandid on lubatud juhul, kui alaealine teeb kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal täiskasvanu järelevalve all kell 20.00 – 24.00. Mõeldud on siin eelkõige osalemist etendusasutuste töös, mille eripäraks ongi hiline aeg.



Näiteks: „Estonias“ etendub A. H. Tammsaare „Tõde ja õigus“, kus on rollid ka Andrese alaealistel lastel. Kui 13-a Mart mängib etenduses väikest Indrekut, siis on tal lubatud seda teha ka juhul, kui etendus algab kl 19 ning teda on etenduses vajalik kella 21-ni. Igal juhul peab tal olema selliseks tööks nii seadusliku esindaja ehk nt lapsevanema nõusolek ning tööinspektori nõusolek. Ning täiskasvanupoolset järelevalvet võib etenduse ajal teostada nii Mardi ema kui ka nt teatri mõni töötaja.

Enne koolipäeva algust koolikohustuslik alaealine töötada ei tohi (TLS § 49 lg 3). Ning selle piirangu korral ei ole oluline mitte ööaja lõppemine ehk kl 6.00, vaid reaalne aeg enne koolipäeva algust.



Näiteks: 15-aastane koolis hommikusel vahetuses õppiv Kristjan sooviks hommikuti vedada lehti laiali ning teenida pisut taskuraha. Kuna aga lehtede laialikandmiseks peaks ta postkontorisse minema kella 5-ks ning lehtede laialikandmine toimuks kella 8-ni, siis ei tohi ta seda tööd teha nii TLS § 49 lg 1 (öötöö pärast kl 24.00) ega ka TLS § 49 lg 3 (töö vahetult enne koolipäeva algust) alusel. Seadusandja on sätestanud, et Kristjanil peab olema võimalus puhata ennast enne koolipäeva algust kenasti välja ning seda õigust rikkuvad kokkulepped on tühised.

Riigipühad on määratletud **pühade ja tähtpäevade seadusega**, mille kohaselt Eesti ainuke rahvuspüha on 24. veebruar – iseseisvuspäev ja Eesti Vabariigi aastapäev, ning 11 riigipüha on:

- jaanuar – uusaasta;
- suur reede;
- ülestõusmispühade 1. püha;
- mai - kevadpüha;
- nelipühade 1. püha;
- 23. juuni – võidupüha;

⁹⁴ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 43.

- 24. juuni – jaanipäev;
- 20. august – taasiseseisvumispäev;
- 24. detsember – jõululaupäev;
- 25. detsember – esimene jõulupüha;
- 26. detsember – teine jõulupüha.

Rahvuspüha on tööõiguses võrdsustatud riigipühadega ning oluline on neid pühasid tööõiguse taustal teada eelkõige seetõttu, et need päevad on eelduslikult töötegemisest vabad, kuid kui neil päevadel tuleb siiski tööd teha, tasustatakse seda vähemalt 2-kordselt ning kui need päevad sattuvad puhkuse aega, siis puhkuse hulka neid ei loeta ning puhkus pikeneb seetõttu nende päevade võrra.

TLS § 45 lg 2 kohasel makstakse **töötamise eest riigipühal 2-kordset töötasu**. See kehtib ka juhtudel, kui riigipühal töötamine toimub töötajal tööajagraafikukohaselt. Ning 2-kordset tasu makstakse kõigi nende tundide eest, mis langevad riigipühale.



Näiteks: Kristjan töötab kiirabis ning tema graafikujärgne vahetus algab 23. detsembril kl 20.00 ning lõpeb 24. detsembril kl 8.00. Nende 8 tunni eest, mis langevad 24. detsembrile, makstakse Kristjanile 2-kordset töötasu.

Tööandja ja töötaja võivad TLS § 45 lg 3 kohaselt leppida kokku ka selles, et ööajal või riigipühal tehtav töö hüvitatakse täiendava vaba ajaga. Täiendava vaba aja andmine ööajal töötamise eest on õppevahendi autori hinnangul komplitseeritud, sest sellega võib kaasneda tunnitaskulised ning tükitöötasulised töötajatel töötasu. Täiendava vaba aja andmine oleks mõeldav tõenäoliselt vaid kuutöötasulistel töötajatel, kelle töötasu suurus kuus ei sõltu nagunii töötundide arvust ega tehtud töö mahust. Samal arvamusel on ka Tartu Ülikooli emeriitprofessor Heino Siigur.⁹⁵

Kui **tööpäev eelneb** uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale või jõululaupäevale, on see TLS § 53 kohaselt kolm tundi tavapärasest lühem. Ühtemoodi kolm tundi lühendatakse tööpäeva nii täistööajaga kui ka osalise tööajaga töötajal. Tööpäeva lühendamise suurenemine suurendab kuutasulise töötaja tunnihind konkreetsetes kalendrikuus, sest töötundide arv väheneb, kuid töötasu jääb samaks. Kui töötaja käib tööl tööajagraafiku kohaselt, siis oleneb tema tööajanormi vähendamine sellest, kas tema graafikujärgne tööpäev eelneb TLS § 53 nimetatud pühale või mitte. Ning kui tööpäeva lühendada ei ole võimalik, seda siis eelkõige nende tööde puhul, mida nagunii tehakse tööajagraafikute alusel ehk summeeritud tööaja arvestusega, siis võib sellel päeval tehtud 3 tundi osutada tööaja arvestusperioodi lõpus ületunnitööks.



Näiteks: 24. detsember 2009 on neljapäev. Järelikult on 23. detsember kõigil tavapäraselt esmaspäevast-reedeni töölkäijatel 3 tunni võrra lühem tööpäev. Teistel oleneb lühendamine nende tööajagraafikust.

4.4. Puhkeaeg

Tööd tehakse reeglina tööandja ettevõttes või käitises tööandja määratud tavalisel ajal. Tööandja peab määrama oma asutuses tööaja korralduse, mis hõlmab eelkõige tööaja algust, lõppu ja tööpäevasiseseid vaheaegu. Peamised piirangud tööaja korraldusele ehk kohustuslikud puhkeajad on järgmised:

1. **tööpäevasisene vaheaeg** TLS § 47 mõttes:
 - mille peab töötaja saama vähemalt **6-tunnise, alaealine** töötaja vähemalt **4,5-tunnise**

⁹⁵ Siigur, „Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses“, supra nota 93, lk 227.

töötamise järel,

- mis peab kestma vähemalt **30-minutit** ning
- mida ei arvata tööaja hulka.

Kui töötaja ei saa seoses töö iseloomuga konkreetset vaheaega, peab tööandja võimaldama tal puhata ja einestada tööajal ning sellisel juhul loetakse see aeg tööaja hulka.



Näiteks: raudteejaama puhvetipidajale on võimalik anda tööpäevasisene vaheaeg, puhveti võib panna kas ajutiselt kinni või saata puhvetipidajale asendaja. Rongijuhile sellist vaheaega ei pruugi olla võimalik anda – kui rong sõidab pikka maad, siis ei ole võimalik, et rongijuht vahepeal käib pooleks tunniks ära. Järelikult peab rongijuhile looma tööandja küll tingimused vähemalt einetamiseks vedurikabiinis, kuid tema tööajast seda poolt tundi sel juhul maha arvata ei saa.

2. **igapäevane puhkeaeg** TLS § 51 mõttes, mis peab **24-tunnise** ajavahemiku jooksul kestma järjest vähemalt **11 tundi**, kui:
 - seaduses ei ole sätestatud teisiti või
 - kollektiivlepinguga ei ole määratletud teisiti eeldusel, et EN direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta art 17 lõikega 3 see on võimalik ning töötamine ei kahjusta töötaja tervist ega ohutust või
 - tegemist ei ole tervishoiu- ja hoolekandetöötajatega, kellel on lubatud pikemad tööajad, kui see ei kahjusta töötaja tervist ega ohutust.

Kuna TLS § 51 lg 1 kohaselt peab töötaja saama 24 tunni sees vähemalt 11 tundi puhkeajaga, võib ta täistööajaga töötades teha kokkuleppel tööandjaga **maksimaalselt viis tundi ületunnitööd** ning summeeritud tööaja korral ei või tööaeg koos ületundidega olla pikem kui 13 tundi.

Nimetatud kohustuslikku 11-tunnist puhkeajaga võib jagada TLS § 51 lg 6 kohaselt **osadeks** töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta artikli 17 lõikes 3 ja 4 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et **ühe puhkeaja osa kestus on vähemalt kuus järjestikust tundi ja töötamine ei kahjusta töötaja tervist ning ohutust.**



Näiteks: väidetavalt on vedurijuhid huvitatud sellest, et kui nende töövahetus lõppeb teises Eesti otsas, siis nad ei peaks 11 tundi seal puhkama, et tagasi koju saada sõita

Kui töötaja töötab 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi, peab tööandja talle TLS § 51 lg 5 kohaselt andma vahetult pärast tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga ning seda tööd rahas hüvitada ei ole lubatud.

Alaealisel peab olenevalt tema vanusest 24-tunnise ajavahemiku jooksul kestma puhkeaeg järjest vähemalt 21 – 17 tundi⁹⁶.

3. **iganädalane puhkeaeg** TLS § 52 mõttes, mis
 - eeldatavalt on **laupäeval ja pühapäeval**;
 - kestab **seitsmepäevase** ajavahemiku jooksul vähemalt **48 tundi järjest**, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti;
 - kestab **summeeritud** tööajaarvestuse korral **seitsmepäevase** ajavahemiku jooksul vähemalt **36 tundi järjest**, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.
4. **rasedate ja rinnaga toitvate töötajate täiendavad puhkeajad** sätestatakse TTOS § -ga 10 järgmiselt:

⁹⁶ Vt TLS § 51 lg 2, haakub alaealise võimaliku tööajaga ehk TLS § 43 lõikega 4

- rasedale vaba aeg sünnituseelseks läbivaatuseks – arvatakse töötaja hulka;
- last rinnaga toitvale emale lisavaheajad rinnaga toitmiseks kuni lapse poolteiseaastaseks saamiseni. Iga kolme tunni järel kestusega mitte alla 30 minuti kord. Kahe või enama kuni poolteiseaastase lapse toitmiseks antava vaheaja kestus peab olema vähemalt 1 tund. – arvatakse töötaja hulka ja nende eest makstakse keskmist töötasu riigieelarve vahenditest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu, v.a kui emale makstakse vanemahüvitist lapse kasvatamise eest.

4.5. Valveaeg

Valveajaks loetakse TLS § 48 lg 1 kohaselt aega, mil töötaja on kokkuleppel tööandjaga tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega. Valveaja näol on tegemist töötaja planeeritud puhkeajaga ning olenemata sellest, kas tööandja töötajat sel ajal „tülitab“, makstakse valveaja eest vähemalt 10% töötaja kokkulepitud töötasust.

Valveajas kokkuleppimisele kehtib ainsa ajalise piiranguna see, et töötaja peab saama kasutada oma õigust igapäevasele ja iganädalasele puhkeajale.

Kui tööandja kutsub töötaja valveajal tööle, lõpeb valveaeg ning algab tööaeg, mis kuulub arvestamisele ja tasustamisele sarnaselt selle tööajaga, milles pooled olid varasemalt kokku leppinud. See tähendab, et valveajal tööle kutsumine võib tähendada vajadust ületunnitöö tegemiseks ning kui seda ei hüvitata enne arvestusperioodi lõppu vaba ajaga, tuleb see hüvitada rahas.



Näiteks: reisipakette müüva ettevõtte klienditeenindaja Katrini tavapärane tööaeg on esmaspäevast reedeni kl 8 – 17. Laupäeval enne jõule, kui ettevõtte kliendid on väga aktiivsed, kehtestab tööandja klienditeenindajatele valveaja kl 10 – 16 arvestusega, et kui on palju huvilisi, siis kutsutakse klienditeenindajaid täiendavalt tööle. Kui Katrin kutsutakse tööle laupäeval kl 12 – 15, siis tema jaoks on tegemist 3 tunni täiendava tööga, mis võib osutuda ületunnitööks. Igal juhul on Katrinil õigus saada selle laupäeva eest 3 tunni (kl 10 – 12 ja kl 15 – 16) eest valveaja tasu ning 3 tunni (kl 12 – 15) eest töötasu. Nende 3 tunni eest võimaldab tööandja Katrinile 3 tundi täiendavat vaba aega või tasub need ületunnitariifi kohaselt 1,5-kordselt.

5. PUHKUS

Õigus saada puhkust on üks töötaja üks olulisemaid subjektiivseid õiguseid töösuhtes. Puhkamine on vajalik töövõime taastamiseks ning seetõttu on ka tööandjale oluline, et ta töötajad puhkaksid. Põhipuhkuse kasutamisest ei ole õigus keelduda ning ühtegi puhkust ei ole lubatud asendada muude hüvedega. Puhkuste andmist reguleeritakse töölepingu seaduse 2. peatüki 4. jaoga ning täiskasvanute koolituse seadusega.

5.1. Põhipuhkus

Töölepingu seadusega kehtestatud põhipuhkused on järgmised:

- 1) tavaline töötaja – **28 kalendripäeva** aastas – TLS § 55 ;
- 2) alaealine töötaja – **35 kalendripäeva** aastas – TLS § 56;
- 3) töövõimetuspensioni või rahvapensioni töövõimetuse alusel saav töötaja – **35 kalendripäeva** aastas – TLS § 57;
- 4) haridus- ja teadustöötaja – kuni **56 kalendripäeva** aastas – TLS § 58.

Põhipuhkust antakse **kalendripäevades**, mille hulka ei arvata TLS § 54 lg 3 kohaselt **rahvuspüha** ega **riigipühi**. Põhipuhkust on samas ulatuses õigus saada nii täistööajaga kui ka osalise tööajaga töötajal, kuid kuna põhipuhkuse tasu arvutamisel lähtutakse töötaja viimase 6 kuu keskmisest tötasust selle tööandja juures, on täistööajaga töötaja puhkusetasu tõenäoliselt suurem. Põhipuhkuse eesmärk on anda töötajale võimalus taastuda töötamisest ning mitte kaotada seejuures rahalistes sissetulekutes.

Kuna seadusandja on pikendanud sama tööd tegevate alaealiste ja töövõimetuspensionäride kohustusliku põhipuhkuse kestust, hüvitatakse tööandjale tavapärasest põhipuhkust ületava osa eest makstav puhkusetasu riigieelarve vahenditest Sotsiaalkindlustusameti kaudu. Alaealiste pikendatud põhipuhkuse eesmärk on eelkõige neile sotsiaalse arengu ja hariduse omandamise võimaldamine, samuti nende töötavishoiu ja tööohutuse alane kõrgendatud kaitse. Töövõimetuspensionäridele pikema põhipuhkuse võimaldamise eesmärk on arvestada nende võimalike erivajadustega. Töö- ja sotsiaalpoliitikas on seatud eesmärgiks võimalikult suure hulga inimeste, sh inimeste, kes on saanud töövõimastuse või kutsehaiguse või kelle töövõime on muul põhjusel vähenenud, tööturule (taas)toomine.⁹⁷

Põhipuhkust antakse TLS § 68 lg 1 kohaselt **töötatud aja** eest, mille hulka arvestatakse ka:

- **ajutise töövõimetuse aeg**;
- **puhkuse**, v.a lapsehoolduspuhkuse ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aeg;⁹⁸
- aeg, mil töötajal oli seaduse alusel õigus tööst keelduda TLS § 19 punktis 3 nimetatud juhul;
- muu aeg, milles pooled on kokku leppinud.



Näiteks: Kristjan on aasta otsa töötanud ning olnud vahepeal 2 nädalat haiguslehel, 4 nädalat puhkusel ning osalenud töötajate usaldusisikuna 4 tööpäeva vältel kollektiivlääbirääkimistel. Kõik see aeg käib lisaks tegelikult töötatud ajale Kristjani töötatud aja hulka ning kõige selle eest on tal õigus saada puhkust.

⁹⁷ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 45-46.

⁹⁸ Professor Heino Siiguri hinnangul ei vähenda puhkuseõigust teenivat tööaega need tasustamata puhkused, mida on töötajal seaduse kohaselt õigus nõuda. Vt Siigur, „Töö- ja puhke-aeg uues töölepingu seaduses“, supra nota 93, lk 231.

Puhkust antakse alates uue töölepingu seaduse jõustumisest 01. juulil 2009 kalendriaasta eest. Eelnõu väljatöötajad põhjendavad sellist muudatust järgmiselt: „*Puhkuste arvutamisel on lihtsuse eesmärgil loobutud tööaasta-põhisest arvestusest, puhkuse arvestamise perioodiks on kalendriaasta (lõige 3). Puhkuse arvutamine tööaasta eest tõi endaga kaasa põhjendamatuid ebamugavusi tööandja jaoks, mis tulenesid sellest, et igal töötajal algas tööaasta erineval ajahetkel ja mille tõttu tuli tööandjal puhkuse arvutamise toiming võtta ette mitu korda aastas iga töötaja puhul eri ajal. Kalendriaasta eest arvutamine annab tööandjale võimaluse keskenduda ühel konkreetsel ajahetkel kõigi töötajate puhkuse väljaarvestamisele ning tagab seeläbi parema ülevaatlikkuse. Töötaja jaoks lihtsustub aga puhkuse arvutamise kontrollimine selle võrra, et tal on võimalik seda võrrelda teiste töötajatega ning tal pole vaja meeles pidada, mis kuupäevast mis kuupäevani ta tööaasta kestab.*“⁹⁹

Tööle asumise aastal arvestatakse töötajale põhipuhkust TLS § 68 lg 4 kohaselt vastavalt töötatud ajale, kuid töötaja võib seda puhkust nõuda alles pärast 6-kuulist töötamist. Loomulikult võib tööandja võimaldada töötajal puhata ka enne 6 kuu täistöötamist.



Näiteks: Mirjam võetakse aprillikuus tööle riigiasutusse koristajaks. Suvel on enamus töötajaid puhkusel ning koristamist on suhteliselt vähe. Tööandja võimaldab rõõmuga Mirjamil puhata juba suvel, st paar kuud pärast tööletulemist, sest sügisel ja kevadel poriga ning talvel lumega ei ole asutuses võimalik koristajatel puhata. Konkreetsel juhul puhkab Mirjam lihtsalt „ette“.

Töölepingu seaduse § 68 lõigetega 5 ja 6 on sisuliselt kirjutatud seadusesse sisse töötaja kohustus puhata võimalusel põhipuhkus „ette“: **puhkus tuleb ära puhata kalendriaasta jooksul ning põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse.**



Näiteks: Heiki võetakse AS-i „Nööp“ tööle 1. aprillil 2010. Tema 1. aprillist 2010 – 31. detsembrini 2010 väljateenitava põhipuhkuse nõue (28 kp / 12 kuud x 9 kuud) 21 kalendripäevasele põhipuhkusele aegub 31. detsembril 2011. Arvestades, et Heiki soovib ka 2011. aastal teistega koos suvel puhata ning 2011. aastal tekib tal õigus uuele 28-kalendripäevasele põhipuhkusele, mille ta TLS § 68 lg 5 kohaselt peaks kasutama kalendriaasta jooksul, peab ta 2010 võtma võimalusel oma puhkuse välja ning kui ta just ei puhka detsembris, siis puhkab ta ette. Ning kui soovib enne selle puhkuse väljateenimist töölt lahkuda, peab väljateenimata puhkusepäevade eest saadud tasu tööandjale tagasi maksma.

Põhipuhkuse **nõude aegumine peatub** siiski juhul, kui töötaja:

- kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust;
- kasutab lapsendaja puhkust;
- kasutab lapsehoolduspuhkust;
- on ajateenistuses või asendusteenistuses.

St et neil juhtudel, kui töötajast endast ei sõltu see, et tal ei ole võimalik oma põhipuhkust õigel ajal kasutada, ei jää ta sellest siiski ilma, vaid aegumine lihtsalt peatub selleks ajaks.

5.2. Puhkuste ajakava

Põhipuhkust kasutatakse vastavalt **puhkuste ajakavale**, millele esitatavad nõuded on reguleeritud TLS §-ga 69. Puhkuse ajakava koostamine on vajalik mõlemale töösuhte poolele, et paremini planeerida oma tööd ning töötajal ühitada tööelu pereeluga.

⁹⁹ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 50.

Puhkuste ajakava koostatakse iga kalendriaasta kohta ning see tehakse **töötajatele teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul**. Puhkuste ajakavasse kantakse igal juhul konkreetse kalendriaasta **põhipuhkus** ning kasutamata jäänud puhkused, kuid sinna võib poolte soovil märkida ka perega seotud puhkused, mille aeg on ette teada, ning õppepuhkused. Mõlemale töösuhte poolele on oluline, et puhkuste ajakava oleks võimalikult inforikas: töötajal on õigus teada, kui palju on tal kasutamata jäänud puhkust, millisel perioodil ta kasutab millise perioodi puhkust ning millal ta kasutab oma erinevaid puhkuseliike ning tööandjal on õigus teada, millal ta ei saa töötajalt tööd nõuda.

Üldjuhul eeldatakse, et puhkus võetakse välja ühes osas ning puhkuse osadena väljavõtmine on lubatud TLS § 68 lg 5 kohaselt vaid poolte kokkuleppel. Põhipuhkusest vähemalt ühe osa peab töötaja võtma välja vähemalt **14 kalendripäeva järjest**. Poolte kokkuleppel võib ülejäänud osa jaotada kasvõi üksikuteks päevadeks, kuid tööandjal on õigus keelduda puhkuse andmisest alla seitsmepäevase osana.

Puhkuste ajakava koostamisel arvestab tööandja töötajate huvidega, kui need on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Omale **sobival ajal** on õigus põhipuhkust nõuda:

- 1) naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;
- 2) mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;
- 3) vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last;
- 4) vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, – lapse koolivaheajal;
- 5) koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

Neid puhkuseid, mis ei ole kirjas puhkuste ajakavas, võib töötaja võtta välja **14-kalendripäevase etteteatamisega** kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.



Näiteks: Klara soovib jaanuaris sõita viimase hetke pakkumisega Egiptusesse nädalaks puhkama. Kuna tööandja ei ole veel puhkuste ajakava talle teatavaks teinud ning Egiptuse reis algab alles 2 nädala pärast, võib ta rahuliku südamega reisi broneerida ning teha tööandjale avalduse, et võtab oma puhkuse 2 nädala pärast välja.

Puhkuse ajakava kehtestab tööandja, kuid seda **muudetakse** vaid poolte kokkuleppel. See peaks tagama töötaja kindluse oma planeeritava puhkuse aja osas ning võimaluse teha puhkuseks talle sobivaid plaane. Teatud juhtudel aga saavad mõlemad pooled **ühepoolselt** puhkuse katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada:

- **tööandja** – kui see on tingitud **ettenägematust olulisest töökorralduse hädavajadusest**. Sellisel juhul hüvitab tööandja töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud ning;



Näiteks: Klara tööandjale on absoluutselt vastuvõetamatu, et Klara sõidab jaanuaris puhkama. Tööandjale saabuvad ootamatult külla välispartnerid Argentiinast ning Klara on ainuke töötaja, kes suudab nendele olulisel teemal asjalikult vestelda. Tööandja teeb Klarale ettepaneku puhkus edasi lükata ning loomulikult hüvitab talle kõik tekkinud kulud seoses tühistamisele mineva reisibroneerimisega ning kui Klara soovib siiski väga Egiptusesse minna, siis hüvitab talle Klara makstava teise reisi kõrgema hinna ning esialgselt broneeritud reisi hinna vahe.

- **töötaja** – kui see on tingitud **töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel**, eelkõige:
 - ajutine töövõimetus;
 - rasedus- ja sünnituspuhkus;
 - streigis osalemine.

Töötaja on kohustatud tööandjat puhkuse kasutamist takistavast asjaolust esimesel võimalusel teavitama.



Näiteks: Klara hakkab oma edasilükatud puhkusel Egiptusesse minema ning sõidab juba lennujaama, kuid siis tunneb äkki, et väga halb on olla. Ta sõidutatakse kiirabiga esmaabisse ning diagnoositakse gripp. Klara ei saa oma puhkust kasutada seoses ajutise töövõimetusega ning peab sellest koheselt informeerima ka tööandjat. (Seekord jäävad ärajäänud reisi kulud paraku tema enda või ta kindlustusseltsi kanda)

Kasutamata jäänud puhkuseosa antakse töötajale välja vahetult puhkuse kasutamist katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal.

Põhipuhkuse aja eest makstakse töötajale **puhkusetasu**, mille arvutamise aluseks on Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“. Puhkusetasu arvutamist vaatame järgmises loengus, kus käsitleme töötasu ning teisi „rahateemasid“ töösuhtes.

Puhkusetasu makstakse TLS § 70 lg 2 kohaselt töötajale hiljemalt **eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust**, kui pooled ei ole leppinud kokku teisiti, kuid hiljemalt puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval. Puhkust rahas või muudes hüvedes töölepingu kestuse ajal hüvitada ei ole TLS § 70 lg 3 kohaselt lubatud. Kui **töösuhte lõppedes** on osa puhkust jäänud töötajal kasutamata, kuid ei ole veel aegunud, on tal TLS § 71 kohaselt õigus saada see **rahas**.



Näiteks: 1. aprillil 2010 AS-i „Nööp“ tööle läinud Heiki on olemuselt töönarkomaan ning ta ei taha puhata. Raha vastu ei ole tal aga midagi. Põhimõtteliselt on Heiki tööandja rahul, et tubli töötaja üldse puhkusele ei taha minna ning tööandja jätab Heiki soovil ta puhkuse ajakavast välja nii 2010. aastal kui ka 2011. aastal. 2012. aastal läheb Heiki tööandjaga tülli ning esitab töölepingu korralise ülesütlemise avalduse, soovib töösuhte lõpetada 31. märtsil 2012 ning nõuab seetõttu, et ta on kaks aastat tööandjat truult „orjanud“ kahe aasta puhkust rahas kätte. Tööandja peab maksma välja küll 2011. aasta puhkuse ning 2012. aastal väljatöötatud puhkuse, kuid 2010. aastal väljatöötatud puhkuse nõue on juba aegunud ning selle eest Heiki hüvitist ei saa.

5.3. Perepuhkused

Perepuhkustena võime töösuhtes käsitleda kõiki neid puhkuseid, mida antakse töötajatele seoses nende perekondlike kohustustega. **Perepuhkustele on iseloomulik**, et need:

- ei ole seotud töötaja **töölase** panusega;
- ei ole tasustatavad tööandja poolt, vaid nende eest maksab töötajale **riik** või ei tasustata seda üldse;¹⁰⁰
- kui need langevad **rahvuspühale või riigipühadele**, siis neid päevi ei arvata TLS § 54 lg 3 kohaselt perepuhkuse hulgast välja;
- neid antakse TLS § 54 lg 2 kohaselt üldjuhul töötaja **tööpäeval**, v.a rasedus- ja sünnituspuhkus, lapsendajapuhkus ja lapsepuhkus. Selle eesmärk on tagada, et riigi poolt võimaldatavad täiendavad puhkusepäevad kasutataks ära sihtotstarbeliselt ehk ajal, mil muidu töötaja ei saa perega koos olla.

Perepuhkuste andmise kohustus tööpäevadel kehtestati seetõttu, et vältida varasemat olukorda, kui täiendavat lapsepuhkust võeti välja puhkepäevade arvelt. Sellega sai töötaja endale küll täiendava tasustatud puhkepäeva (teatavasti töötasu puhkepäevade eest ei maksta), kuid pere täiendavat aega koosolemiseks ei saanud.

¹⁰⁰ Töölepingu seaduse § 59 lg 4, § 60, § 61, § 62 lg 4, § 63 lg 1 ja 2.

Perepuhkused on järgmised:

1) **rasedus- ja sünnituspuhkus** – TLS § 59 kohaselt antakse naisele **140 kalendripäeva** rasedus- ja sünnituspuhkust ning sellele võib jääda 70 päeva enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva. Kui naine jääb sellele puhkusele hiljem kui 30 päeva enne eeldatavat sünnitustähtpäeva, lüheneb puhkus vastava ajavahemiku võrra. Rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest makstakse emale sünnitushüvitust eelmise kalendriaasta keskmise palga ulatuses.

2) **isapuhkus** – isal on TLS § 60 kohaselt õigus saada kokku **kümme tööpäeva** isapuhkust **kahe kuu jooksul enne** arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva ja **kahe kuu jooksul pärast** lapse sünni. Isapuhkuse eest tasutakse tema keskmise töötasu alusel, kuid mitte rohkem, kui on kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk andmete alusel, mis Statistikaamet on avaldanud puhkuse kasutamise kvartalist arvates üle-eelmise kvartali kohta. TLS § 60 teine lause jõustub 2013. aastal, st isapuhkuse eest kuni 2013. aastani tasu ei maksta.

3) **lapsendaja puhkus** – alla **10-aastase lapse lapsendajal** on TLS § 61 kohaselt õigus saada lapsendaja puhkust **70 kalendripäeva** lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates. Selle aja eest makstakse hüvitist vastavalt ravikindlustuse seadusele (RaKS).¹⁰¹

4) **lapsehoolduspuhkus** – emal või isal on TLS § 62 kohaselt õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni **lapse kolmeaastaseks saamiseni**. Korraga on õigus seda kasutada ühel isikul. Lapsehoolduspuhkust võib kasutada ühes osas või osade kaupa igal ajal ning selle kasutamisest või kasutamise lõpetamisest teatab töötaja tööandjale **14 kalendripäeva ette**. Lapsehoolduspuhkuse ajal makstakse hüvitist vastavalt vanemahüvitise seadusele ja lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele. Lapsehoolduspuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses.

5) **lapsepuhkus** – emal või isal on TLS § 63 kohaselt õigus **igal kalendriaastal** saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel.¹⁰²

- **3 tööpäeva**, kui tal on 1 või 2 alla 14-aastast last;
- **6 tööpäeva**, kui tal on vähemalt 3 alla 14-aastast last või vähemalt 1 alla 3-aastane laps;
- lisaks **1 tööpäev kuus puudega** lapse puhul kuni selle 18-aastaseks saamiseni. Selle päeva eest tasutakse keskmise töötasu alusel.

Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeesutuses ning lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

Lapsepuhkuse võtmine võiks olla abiks nt siis, kui vanem soovib osaleda lapsega koos kooliekskursioonil, lasteaia lõpupeol, viia laps esimesel koolipäeval kooli ning teha sellest pidulik sündmus vms.

6) **tasustamata lapsepuhkus** – emal või isal, kes kasvatab kuni 14-aastast või kuni 18-aastast puudega last, on TLS § 64 kohaselt õigus saada igal kalendriaastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhkust. Nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

¹⁰¹ Ravikindlustuse seadus, 16.09.2002, jõustunud 01.10.2002 – RT I 2002, 62, 377 ... RT I 2009, 49, 331.

¹⁰² TLS § 135 kohaselt on lapsepuhkuse päevamäär kuni 31.12.2012 vaid 66 krooni, pärast seda arvestatakse päevamäära palga alamäärast.

Kui lapsele on kohtu poolt määratud **eestkostja**, kelle eesmärgiks on lapse kasvatamine ja tema isiklike ja varaliste õiguste ning huvide kaitsmine, või kui tema hooldamiseks on sõlmitud sotsiaalhoolekande seaduse § 15 lõike 2 alusel lapse perekonnas hooldamise leping ning laps on antud kasvatada hooldusperre, on ka eestkostjal ja **hooldajal** kui lapse faktilisel kasvatajal õigus saada TLS § 65 kohaselt lapsehoolduspuhkust, lapsepuhkust ja tasustamata lapsepuhkust.

5.4. Õppepuhkus

Töötajal on TLS § 67 kohaselt õigus saada õppepuhkust **täiskasvanute koolituse seaduses** (TäKS) ettenähtud tingimustel ja korras ning tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks.

TäKS § 3 kohaselt võib täiskasvanu omandada teadmisi:

- 1) **tasemekoolituses** ehk omandada õhtuses või kaugõppe õppevormis või eksternina omandada põhiharidust ja üldkeskharidust, osakoormusega läbida kutseõpet või kutsekeskharidusõpet ja osakoormusega või eksternina omandada kõrgharidust;
- 2) **töölases koolituses** ehk omandada ja täiendada kutse-, ameti- ja/või erialaseid teadmisi, oskusi ja vilumusi, samuti osaleda ümberõppes kas töökohas või koolitusasutuses;
- 3) **vabahariduslikus koolituses** ehk arendada oma isiksust, loovust, andeid, initsiatiivi ja sotsiaalset vastutustunnet ning omandada elus vajalikke teadmisi, oskusi ja võimeid kursuste, õpiringi või muus õppijatele sobivas vormis.

Kõigil koolitustel osalemiseks on töötajal õigus saada TäKS § 8 lg 1 kohaselt õppepuhkust, mille saamiseks peab töötaja esitama:

- koolitusasutuse teatise ja
- avalduse.

Õppepuhkust on töötajal TäKS § 8 lg 2 kohaselt õigus võtta **kuni 30 kalendripäeva kalendriaastas**, millest TäKS § 8 lg 3 kohaselt makstakse töötajale taseme- ja tööalase koolituse korral keskmist töötasu 20 kalendripäeva eest. Ülejäänud 10 kalendripäeva jooksul ning vabaharidusliku koolituse puhul seadus tööandjat tasu töötajale maksma ei kohusta.

Tasemekoolituse **lõpetamiseks** antakse TäKS § 8 lg 4 kohaselt töötajale täiendavalt 15 kalendripäeva õppepuhkust, mille eest makstakse talle töötasu alammäära alusel.

Kui 10% töötajatest juba kasutab õppepuhkust, võib tööandja TäKS § 9 kohaselt õppepuhkuse andmist neil, kes alles õppepuhkusele jääda soovivad, edasi lükata.

5.5. Puhkuste regulatsioon üleminekul 01.07.2009 jõustunud töölepingu seadusele

Lapsepuhkuse erisus:

01.07.2009 – 31.12.2012 makstakse lapsepuhkuse eest TLS § 135 kohaselt **66 krooni päevas**.

Põhipuhkuse erisused:

1) enne 01.07.2009 väljatöötatud põhipuhkuse ja lisapuhkuse nõue aegub TLS § 137 kohaselt nelja aasta jooksul arvates TLS jõustumisest, st 30.06.2013;

- 2) kui töötaja lahkub töölt, hüvitab tööandja talle TLS § 137¹ kohaselt enne 01.07.2009 väljatöötatud kasutamata põhi- ja lisapuhkuse töölepingu lõppemisel kuni nelja aasta kasutamata puhkuse eest;
- 3) enne 2010. aasta 1. jaanuari väljatöötatud kasutamata või ärakasutatud väljatöötamata puhkus tasaarvestatakse TLS § 138 kohaselt 2010. kalendriaasta puhkuseenõudega 2010. aasta jooksul.



Näiteks: Mari tuli tööle 01.07.2006 ning ta on igal aastal kenasti oma 28-kalendripäevase põhipuhkuse ära puhanud. Kuna talle ei meeldinud ette puhata, puhkas ta 2009 suvel puhkust tööaasta 01.07.2008 – 30.06.2009 eest. Järelikult on tal 01.01.2010 seisuga kasutamata puhkust (28 puhkusepäeva / 12 kuud x 6 kuud 2009. aasta eest =)14 kalendripäeva. Seaduse kohaselt tuleks 2010. aasta puhkuste ajakavasse planeerida Marile puhkust 14 kp perioodi 01.07.2009 – 31.07.2009 ning 28 kp perioodi 01.01. – 31.12.2010 eest, kokku 42 kalendripäeva. Ning kui Mari endiselt ei soovi ette puhata, siis on tal mõistlik paluda, et viimane puhkuseosa jääks võimalikult kalendriaasta lõppu.

Näiteks: Jüri tuli samuti tööle 01.07.2006, kuid puhkas 2006. aasta jooksul oma esimese tööaasta eest antava puhkuse ära. „Muster“ säilis ning suure seenhuvilisena puhkas Jüri igal aastal sügisel 28 kalendripäeva. 01.01.2010 on tema puhkusearvestusega „miinuses“: perioodil 01.07. – 31.12.2010 tekkis tal samuti õigus vaid 14 puhkusepäeva järgi, kuid ta on puhanud juba 28 päeva, järelikult on ta puhanud $28 - 14 = 14$ kalendripäeva ette. Jürile 2010. aastaks puhkust planeerides jääb talle $28 - 14 = 14$ kalendripäeva. Kui ta rohkem 2010. aastal ei puhka, siis 31.12.2010 seisuga on tema „puhkusejääk nullis“ – kumbki pool ei ole teisele võlgu.

6. RAHALISED KOHUSTUSED TÖÖSUHTES

Üks oluline põhjus, miks töösuhtesse asutakse, on soov teeninda raha. Seda siis mõlemalt poolelt: töötaja soovib töö tegemise eest saada töötasu ning tööandja soovib seda tööd, mida töötajad talle teevad, müüa kolmandatele isikutele sellisel moel, et kaetud oleks ettevõtluskulud ning oleks teenitud ka kasumit, kui on tegemist äriühinguga. Mõlemale töösuhte poolele on oluline, et teine pool täidaks töölepingut korrektselt. Kui töölepingu tingimusi rikutakse, võib see tuua rahalise kahju kaasa mõlemale poolele: kui tööandja ei maksa töötasu, ei suuda töötaja ennast ega oma peret ülal pidada ning kui töötaja ei tee oma tööd korrektselt, võib see põhjustada tööandja tegevuse ebaefektiivsuse ning mh ka selle, et tööandja ei suuda täita talle võetud kohustusi kolmandate isikute eest, jääb ilma planeeritud kasumist ning võib kanda kahjumit.

Töösuhte kestvuse ajal võime rääkida vähemalt järgmistest töölepingu poolte rahalistest kohustustest: töötasu, töö tegemisega kaasnevad kulud, töösuhtest tulenevad rahalised kohustused (nt kohustus tasuda puhkusetasu, ajutise töövõimetuse hüvitist), leppetrahvid, teisele töölepingu poolele tekitatud kahju hüvitamised ning töölepingu lõpetamisest tulevad hüvitised. Enamus nimetatuid on reguleeritud töölepingu seadusega ning teiste tööõigust reguleerivate seadustega, kuid olulist rolli mängib siinkohal võlaõigusseadus. Loomulikult kehtib ka töösuhetes reegel, et kui isik tekitab teisele isikule kahju, siis olenemata kahju tekkimise alusest tuleb see teisele isikule hüvitada. Ning tööõigusele eripäraselt on ka see valdkond töölepingu seaduses reguleeritud võrreldes võlaõigusseadusega kaldu töötaja kaitseks.

6.1. Töötasu

Kui tegemist on töösuhtega, siis aja eest, mida loetakse tööajaks, on töötajal reeglina õigus igal juhul saada töötasu. Tegemist on töösuhtele omase tunnusega, mille kohaselt tööandjale jääb risk, et kui tööprotsess on planeerimata või kui esinevad ettenägematud asjaolud, mille tõttu töötajatele ei ole tööd anda, siis niikaua kui kehtib tööleping, kehtib ka tööandja kohustus maksta töötajalt „ostetud“ aja eest talle tasu.

6.1.1. Töötasu määramise ja maksmise põhimõtted

Kui isik teeb tööd, mille tegemist võib asjaolusid arvestades eeldada tasu eest, eeldatakse TLS § 29 lg 1 kohaselt, et **töötasus on kokku lepitud**. Kui tasu suuruses kokkulepet ei ole või kui seda ei suudeta tõendada, on TLS § 29 lõike 2 kohaselt võimalusi kaks:

- töötasu suurus on määratud **kollektiivlepinguga**;
- kui üheski dokumendis ei ole kirjas, mis võiks olla töötasu konkreetse töösuhte raames, lähtutakse sarnase töö eest **sarnastel asjaoludel tavaliselt** makstavast tasust.



Näiteks: Marek võetakse kooli tööle õpetajana, Kaarel IT-tugiisikuna. Kummagi töölepingus ei ole kirjas, mis on töö eest makstav tasu. Millegipärast ei ole ka lepingueelsetel läbirääkimistel seda teemat puudutatud. Kui Marek ja Kaarel ei jõua tööandjaga nende jaoks soodsamale kokkuleppele, on Marekil õigus nõuda töötasu vähemalt määras, mis on sätestatud Vabariigi Valitsuse 25.06.2009 määrusega nr 102 „Riigi põhikooli ja gümnaasiumi pedagoogide töötasustamise alused“ vastava ametikoha töötasu alammäärana, Kaarli töötasu määramisel tuleb lähtuda aga sellest, mida makstakse sarnastes koolides (tähendust omab vähemalt kooli asukoht, töötajate ja õpilaste, keda tuleb teenindada, arv, kasutatavate programmide arv jms) sarnase ettevalmistusega (haridustase, kogemus erialasel töö) IT-tugiisikutele.

Kui pooled ei jõua tasu suuruses kokkuleppele, on võimalik vaidlus lahendada kohtus või töövaidluskomisjonis.¹⁰³

TLS § 5 lg 1 punkti 5 kohaselt peab **töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduma töötasu kohta järgnev:**

- töö eest makstav tasu, sh
 - majandustulemustelt makstav tasu;
 - tehingutelt makstav tasu;
- töötasu arvutamise viis;
- töötasu maksmise kord
- töötasu sissenõutavaks muutumise aeg;
- tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed.

Et töötaja saaks kontrollida, kas tööandja reaalselt ka maksab kokkulepitud summasid ning täidab maksude ja maksete kinnipidamiskohustust, on TLS § 28 lg 2 punkti 12 kohaselt tööandja kohustatud andma töötajale selle nõudmisel talle arvutatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu **teatise**.

Kokkulepitavale töötasule kehtivad teatud reeglid:

- 1) töötasu makstakse TLS § 29 lg 3 kohaselt alati **rahas**;
- 2) töötasu vormistatakse TLS § 29 lg 3 kohaselt alati **brutosummana**, kuigi läbirääkimistel võib rääkida netosummast ehk sellest rahast, mille töötaja pärast maksude ja maksete maksmist kätte saab. Oluline on siinkohal see, et mõlemad pooled saaksid ka eelläbirääkimistel aru, kas jutt käib neto- või brutopalgast. Tööandja kohustus on pidada kinni või tasuda kohustuslikud maksud ja maksed. Töötaja loata saab TLS § 78 kohaselt töötasust kinni pidada või maha arvata vaid seda, mis on seadusega ette nähtud.
- 3) Vabariigi Valitsuse kehtestatud kindlale ajaühikule vastavast töötasu **alammäärast** madalamat töötasu TLS § 29 lg 5 ja 6 kohaselt töötajale maksta ei või;
- 4) töötaja on TLS § 32 kohaselt vaba otsustama, milleks ta oma töötasu kasutab – tegemist on **töötasu puutumatus** **põhimõttega**.

Kui lisaks töötasule on kokkulepitud **täiendavates hüvedes**, on töötajal TLS § 29 lg 4 kohaselt õigus neid nõuda. Kui tegemist on töötaja jaoks oluliste hüvedena ning ta lepib nendes kokku töölepingueelsetel läbirääkimistel, peavad need olema fikseeritud töölepingu oluliste tingimustena. Täiendavad hüved võivad seisneda näiteks selles, et töötajal on õigus kasutada tööandja ametiautot, ametimobiiltelefoni, tööandja maksab kinni töötaja spordivahendid ja -klubimaksu jms. Samas ei ole töötajal õigus nõuda nende hüvede mittekasutamisel neid välja rahas. Tegemist ei ole töötasuga, vaid muude võimalustega, mitterahalise boonusega.

Majandustulemustelt makstav tasu sõltub tööandja kasumist, käibest või muust majandustulemusest ning selle arvestamisel võetakse TLS § 30 kohaselt aluseks tööandja vastava aasta kinnitatud majandusaasta aruanne. Töölepingu seaduse käsiraamatu koostajad selgitavad seda täpsemalt selliselt:¹⁰⁴ „*Majandustulemustelt makstava tasu aluseks võetakse selle aasta kinnitatud majandusaruanne, mil vastav kokkulepe sõlmiti. Näiteks hakkab tööandja ettevõttes majandusaasta veebruaris ning kokkulepe majandustulemustelt makstava tasu kohta sõlmitakse oktoobris. Seega võetakse aluseks tööandja majandustulemused alates veebruarist lõpetades jaanuariga ning mitte tööandja majandustulemused alates oktoobrist kuni järgmise aasta*

¹⁰³ Riigi põhikooli ja gümnaasiumi pedagoogide töötasustamise alused, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 25.06.2009 nr 102, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 36, 237.

¹⁰⁴ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 29.

septembrini. Eesmärgiks on siduda kokkulepe kindla perioodiga, et vähendada võimalusi vaidluseks kokkulepitud perioodi kohta. Antud juhul on vajalik tõendada vaid kokkuleppe olemasolu ja tasu suurust.“

Kui töötajal on õigus **tasule tööandja ja kolmanda isiku vahel sõlmitavalt lepingult**, kohaldatakse TLS § 31 kohaselt tasu maksmisele VÕS § 679 – 682 ehk agenditasu maksmise sätteid. Asjakohased on lepingud, mille sõlmimisel oli töötajal oluline roll ehk mille sõlmimiseks ta tööle võetigi.



Näiteks: turismindusega tegelev AS võtab müügimehed tööle töötasu alammääraga, kuid maksab neile nende abil sõlmitud tehingute, millega müügimehed müüvad turismireise, pealt 1%. Töötaja teab, et kui tal ei õnnestu reisipakette müüa, siis tema töötasu on väga väike, kuid kui ta on müümisel edukas, siis tema töötasu suureneb iga müüdü paketi pealt.

Üldjuhul tekib VÕS § 679 lg 1 ja 2 kohaselt töötajal õigus saada lepingutest tulenevat tasu siis, kui tööandja on oma kohustused kolmanda isiku ees täitnud, kuid hiljemalt siis, kui kolmas isik on oma kohustused tööandja ees täitnud.



Näiteks: turismireiside müümise korral on kolmanda isiku kohustus selles tehingus maksta turismireisi eest. Kui ta on tasu maksnud, tekib töötajal õigus oma osale sellest tehingust. Kuid väljamaksmise aeg on palgapäev, kui pooled ei ole kokku leppinud varasemas ajas.

Töötajal on VÕS § 679 lg 5 kohaselt õigus saada tehingust tulenevat tasu ka juhul, kui tehing jääb täitmata tööandjast tuleneva asjaolu tõttu. Õigust tasu saada ei ole VÕS § 679 lg 4 kohaselt siis, kui tehing jääb täitmata tööandjast sõltumatu asjaolu tõttu.



Näiteks: tööandja otsustab, et kuna konkreetsele sihtkohta ostis turismireisi liiga vähe inimesi, jätab ta selle reisi ära. Kuna töötaja on oma töö reise müües teinud ning reisi ärajätmine on tööandja suvaotsus, peab töötaja oma tasu tehingu eest siiski saama. Kui aga reisi ostnud isik loobub reisist ning tööandjast see ei sõltu, jääb töötaja oma tasust ilma.

Kui tehingult makstava tasu suurust ei ole kokku lepitud, loetakse VÕS § 680 lg 1 kohaselt selleks kohalik tavaline sarnase tehingu pealt makstav tasu (agenditasu), selle puudumisel aga mõistlik tasu. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida ka **täiendavas tasus tehingu pealt**, millega VÕS § 681 lg 1 ja 2 kohaselt võtab töötaja endale vastutuse tema poolt vahendatava või sõlmitavast lepingust tuleneva lepingu teise poole kohustuse eest, kuid sellisel juhul peab ta saama selle eest täiendavat tasu.



Näiteks: turismireiside müüja soovib tööandjal avada reiseid uude sihtkohta ning lubab garanteerida ka esimesed kliendid, kes väidetavalt on nõus juba lepingut sõlmima. Tööandja kahtleb pisut ning oma ettevõtlusriskide hajutamiseks sõlmib töötajaga kirjaliku kokkuleppe, et töötaja vastutab, et tema toodud kliendid tõesti sinna uude sihtkohta sõidavad. Tööandja peab tegema täiendavaid kulusid uue sihtkohaga seoses ning ta ei ole kindel, kas need ära tasuvad. Kui töötaja on vahendanud vastavad lepingud uute klientidega ning võtnud tööandja jaoks täiendavad kohustused ning töötaja on sõlminud VÕS § 681 alusel tööandjaga kokkuleppe vastutuse jaotamise kohta, siis juhul, kui reis jääb siiski klientide tõttu ära ning tööandja ei saa neilt ka raha, vastutab selle eest töötaja. Kuid kui reis toimub, siis on töötajal õigus täiendavale tasule.

Tehingutelt makstava tasu kohta peab tööandja pidama **igakuist arvestust**, kokkuleppel töötajaga võib perioodi pikendada kuni kolme kuuni. Tasu arvestus esitatakse töötajale hiljemalt kuu lõpuks, mis järgneb arvestuse aluseks olnud ajavahemikule, ning arvestuses tuleb näidata tasu arvutuskäik ning olulised asjaolud. Kui töötajal tekib kahtlus arvestuse õigsuse osas, võib ta nõuda tööandjalt väljavõtet raamatupidamisdokumentidest kõigi lepingute kohta, mille eest töötajale tuleb täiendavat tasu maksta, ning kõigi asjaolude kohta, mis on olulised agenditasu nõude, selle sissenõutavuse ja arvestamise jaoks.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Völaõigusseaduse § 682.



Näiteks: majandusbuumi ajal ostetakse väga palju reise soojale maale ning töötajale tundub, et ta teeb oluliselt rohkem tööd kui tegi aasta varem samal ajal. Ta võrdleb oma töötasu teatise ning avastab, et tööandja ei ole talle aga võrreldes eelmise aasta sama perioodiga rohkem tasu maksnud. Töötajal on õigus nõuda, et tööandja avaldab talle kõik raamatupidamislikud dokumendid, mis on seotud tema poolt vahendatud lepingutega. Ning ta võib avastada vea arvestuses, kuid ka näiteks selle, et kuna reiside hinnad on lüüdnud madalamaks, tulebki tal sama tasu saamiseks rohkem reise müüa.

6.1.2. Töötasu maksmine töö mittetegemisel

Tööandja „ostab“ töölepinguga töötaja aja ning peab seetõttu reeglina maksma töötajale selle aja eest töötasu ka siis, kui töötaja tööd ei tee.

Kui töötaja tööajal **tööd ei tee**, peab tööandja maksma **keskmist töötasu** järgmistel juhtudel:

1) kui tööandja **ei ole töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale tööd andnud**, teinud vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, v.a juhul, kui töötaja ise on selles süüdi – TLS § 35.



Näiteks: kliente ei ole ning müüja on päev otsa tühjas kaupluses – kui tema ei ole seda „töö mitteolemist“ põhjustanud, siis on tal õigus saada ka selle aja eest keskmist töötasu.

2) kui töötaja täidab **tööandja hädavajadusest** tulenevat korraldust või ta **esindab** seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid – TLS § 36.



Näiteks: kõik müüjad on saadetud lattu kaupa „päästma“, sest üleujutusega on vesi tunginud laoruumi ning tööandja varud on ohus. Kuigi kauplus on kinni ning müüjad teevad tööd, mis ei ole neil töölepingus kirjas, tegutsevad nad tööandja huvides tööandja korraldusel ning peavad saama selle eest töötasu.

3) kui töötaja ei saa teha tööd **tema isikust tuleneval**, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel – TLS § 38.



Näiteks: müüja Kairi saab oma lapse õpetajalt kõne, et ta 8-a tütar jäi auto alla ning viidi haiglasse. Kairil on õigus TLS § -le 38 viidates minna töölt ära lapse juurde haiglasse, sest ei ole mõistlik eeldada, et ta saab sellel hetkel teha tööd, kui ei tea, kuidas ta tütre tervislik olukord on. haiglaskäimise aja eest on Kairil õigus saada keskmist töötasu. Samas kehtib siin mõistliku aja põhimõte, st et kui Kairi väidab, et ta ei saa tööl käia kuni tema laps on haiglas, siis tuleks tal tõenäoliselt võtta selleks puhkus. Kui Kairi soovib käia järgmised 3 nädalat haiglas oma tütre juures külastusajal, mis langeb tema tavapärase tööaja hulka, siis on mõistlik leppida tööandjaga kokku tööaja ajutises muutmises ning regulaarsed haiglakülastused peaksid jääma Kairi puhkeaja hulka. EHK: kirjeldatud juhtumi puhul on Kairil õigus saada keskmist töötasu esmase haiglaskäigu ajaks, sest õnnetust ei olnud võimalik ette näha ning ei ole mõistlik eeldada, et ema on oma lapsest kriitilisel hetkel eemal ega ei toeta teda. Ning see esimene haiglaskäik võib olenevalt vigastustest ning Kairi ja tema tütre psüühilisest seisust kesta mõistlikult ka terve päeva.

6.1.3. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral

Töötaja võetakse tööle tööandja vajaduste täitmiseks. Kui tööandjal ei ole enam töötajaid nii palju vaja kui varem (nt on tellimuste arv pidevas languses), on tööandjal mõistlik ütelda töötajate töölepingud üles majanduslikel põhjustel ehk koondamise tõttu TLS § 89 lõike 1 alusel. Kui aga tööandja arvates töömaht väheneb **ajutiselt** ning pärast teatud aja möödumist on tal töötajatele tööd pakkuda piisavalt, on tal võimalus kasutada TLS § 37

abi. Sellega tagab tööandja töötajate olemasolu majanduslikult parematel aegadel ega pea siis raiskama aega töötajate värbamise ega väljaõpetamise peale.



Näiteks: Sisekaitseakadeemia kõigi kolledžite tudengid kutsutakse Siseministeeriumi poolt kolmeks kuuks reostustõrjetöödele. Kuna kolme kuu jooksul ei ole vaja tudengeid õpetada, ei ole akadeemia rektoril õppejõududele sel ajal anda pedagoogilist tööd, milles on õppejõudude töölepingutes kokku lepitud. Pärast nimetatud kolme kuud on aga õppejõududel tööd liigagi palju, sest vahepeal ärajäänud õppetöö tuleb läbi viia.

Tööandjal on TLS § 37 kohaselt **õigus vähendada töötajate töötasu** järgmistel tingimustel:

- 1) tööandja ei saa **ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest** tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses **tööd**;
- 2) kokkulepitud **töötasu** maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav;
- 3) töötasu vähendatakse **kuni kolmeks kuuks 12-kuulise** ajavahemiku jooksul;
- 4) töötasu vähendatakse **mõistliku ulatuseni**, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära;
- 5) töötasu vähenemisega samas ulatuses **väheneb töötaja kohustus teha tööd**.



Näiteks: akadeemia võiks kasutada TLS § 37, sest töömahu vähenemine ei ole tingitud tema süüst; kui Siseministeerium vähendab seoses õppetöö vähenemisega ka akadeemia eelarvet, siis ei ole akadeemial mõistlik maksta õppejõududele täit töötasu aja eest, mil nad ei õpeta; ajutine töömahu vähenemine mahub kenasti kolme kuu piiresse ning akadeemiale sobib, et koos töötasu vähenemisega ei pea töötajad ka tööd tegema, sest tööd pakkuda ju ei ole. Kuna töötasu ei saa vähendada alla töötasu alammäära ehk 4350.- kuus, mis moodustab ca 25% õppejõu igakuisest töötasust, siis saab õppejõudude tööaega vähendada 10 töötunnini nädalas, mille eest on võimalik maksta 4350.- kuus. Ning need 10 töötundi nädalas saab sisustada sellega, et õppejõud peab sellel ajal ennast tööalaselt harima.

Kui tööandja soovib TLS § 37 alusel vähendada töötajate töötasu, peab ta esmalt **pakkuma** võimalusel töötajatele **teist tööd** ning informeerima töötajate usaldusisikut või töötajaid ning konsulteerima nendega töötasu vähendamise osas vastavalt töötajate usaldusisiku seadusega ettenähtule.

Töötasu vähendamisest peab tööandja teatama töötajale vähemalt **14 kalendripäeva ette** ning töötajatel või usaldusisikul on õigus anda selle kohta oma arvamus 7 kalendripäeva jooksul. Kui **töötaja oma töötasu vähendamisega nõus ei ole**, on tal õigus 5-tööpäevase etteteatamisega ütelda tööleping üles ning saada ülesütlemishüvitist samas ulatuses kui **koondamise** tõttu.¹⁰⁶ Ehk et nagu tööandjale on tagatud võimalus, et ta ei pea vabastama töömahu vähenemisel koheselt kõiki töötajaid koondamise tõttu, vaid saab töötajate nõusoleku korral vähendada ajutiselt nende töötasu võrdeliselt tööajaga, on ka töötajale tagatud võimalus, et kui ta konkreetset ajahetket eelistab pigem vähendatud töökoormust, kuid kindlat tasu ning ravikindlustust, siis on tal võimalus anda oma nõusolek ajutiseks koormuse vähendamiseks ning mitte jääda töötuna tööturule.

6.1.4. Töötasu maksmise aeg, koht ja viis

Töötasu makstakse TLS § 33 lg 1 kohaselt **vähemalt üks kord kuus**. Töötasu maksmise päev peab olema töölepingu kirjalikus dokumendis kirjas. Kui palgapäev satub riigipühale või puhkepäevale, loetakse TLS § 33 lg 2 kohaselt palgapäev saabunuks riigipühale või puhkepäevale **eelneval** päeval. Kui ei ole kokku lepitud teisiti, loetakse TLS § 33 lg 4 kohaselt töötasu maksmiseks seda, kui tasu on kantud üle töötaja määratud pangakontole.

Näiteks: töölepingu kirjalikus dokumendis on kirjas, et töötasu makstakse asutuses iga kuu 5. kuupäeval. Kuna 2009. aasta 5. detsember on laupäev, siis järelikult tuleb novembrikuu

¹⁰⁶ vt töölepingu seaduse § 100 lg 1 ja 2.



töötasu maksta töötajale välja hiljemalt 4. detsembril. Ning kuna pangaülekanne võib võtta aega ning riigiasutuste puhul tuleb raha tellida Riigikassast, peab tööandja arvestama oma tegevuses kõigi oluliste asjaoludega, et ta alustaks töötasu maksmist piisava ajavaruga, et see jõuaks töötaja pangakontole hiljemalt 4. detsembril.

Kuna tööandja majandustulemuselt makstavat töötasuosa ei ole võimalik määratleda enne majandusaasta lõppu ning vastava ülevaate tegemist, makstakse töötajale tööandja majandustulemustelt makstav tasu TLS § 33 lg 3 kohaselt välja hiljemalt kuue kuu jooksul majandusaasta aruande kinnitamisest. Oluline on siinkohal see, et kui töötaja tööleping lõppeb enne seda, kui kinnitatakse majandusaasta aruanne, on tal siiski õigus saada talle töölepinguga ettenähtud tasu kätte. Lihtsalt selle maksmine toimub pärast töölepingu lõppemist.

Kui töötasu ei ole õigeaegselt välja makstud, kohaldatakse **viivisenõudele** VÕS § 94 ja 113, mille kohaselt on üldine viivisemäär poolaasta kaupa Euroopa Keskpanga põhifinantseerimisoperatsioonidele kohaldatav viivisemäär, millele lisandub 7% aastas. Pooltel on lubatud kokku leppida ka suuremas viivisemääras.

VÕS § 113 lõikest 4 tuleneb aga see, et kui töötaja ise on süüdi selles, et talle ei ole võimalik õigeaegselt töötasu maksta – nt ta on teatanud tööandjale vale pangakonto – siis viivist maksuma ei pea.

6.2. Tööandja makstav haigushüvitis

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 12² lg 1 kohaselt maksab tööandja töötajale hüvitist **haigestumise või vigastuse neljanda kuni kaheksanda kalendripäeva eest 70% töötaja keskmisest töötasust**. Haigushüvitist ei maksa tööandja TTOS § 12² lg 2 kohaselt juhul, kui:

- 1) Haigekassa maksab töötajale haigushüvitist ravikindlustuse seaduse (RaKS) § 54 lg 1 punktide 6 ja 7 ning § 56 lg 1² ja 1³ alusel ehk:
 - kui on tegemist **kutsehaigusest tingitud või tööõnnetuse tagajärjel tekkinud haigestumise või vigastusega**, mille korral Haigekassa hüvitab 100% keskmisest töötasust alates töövõimetuslehe teisest päevast. Samas nõuab Haigekassa RavKS § 62 lg 5 alusel tööandjalt välja 100% ja tavapärase haigushüvitise vahe, sest suurendatud hüvitise maksmine on tingitud tööandjast.
 - kui on tegemist **kuriteo tõkestamise või riiklike ja ühiskondlike huvide kaitsmise ning inimelu päästmisega**, mille korral Haigekassa hüvitab 100% keskmisest töötasust alates töövõimetuslehe teisest päevast;
- 2) RaKS § 60 sätestatud juhtudel, **ehk kui töötajal ei ole õigust saada ajutise töövõimetus hüvitist**¹⁰⁷.

Töötaja peab haigushüvitise saamiseks esitama haiguslehe tööandjale hiljemalt 90. kalendripäeval alates töövõimetuslehel märgitud töökohustuste täitmisele asumise päevast ning tööandja maksab haigushüvitise välja palgapäeval, kuid mitte hiljem kui 30 kalendripäeva jooksul alates nõuetekohaselt vormistatud haiguslehe esitamisest tööandjale.

¹⁰⁷ Ajutise töövõimetus hüvitist ei ole isikul RaKS § 60 kohaselt õigus saada näiteks seetõttu, et haigestumise või vigastuse põhjustas isiku tahtlus, haigestumine või vigastus tekkis ajal, kui isik oli joobeseisundis, kindlustatud isik eirab arsti korraldusi ning seetõttu tervenemine on takistatud, kindlustatud isik saab sama aja eest sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu, kindlustatud isik või hooldav isik täidab ajutise töövõimetuslehe ajal töökohustusi või tegeleb ettevõtlusega, kindlustatud isik viibib töövõimetuslehe ajal puhkusel ning ei katkesta puhkust.

6.3. Keskmise töötasu arvutamine

Juhtudel, mil tööandja peab maksma töötajale tasu, kuigi töötaja ei tee töölepingujärgset tööd, peab tööandja reeglina maksma töötajale **keskmist töötasu**, nt:

- tööalasel koolitusel viibimise ajal (TLS § 28 lg 2 p 5);
- töö mitteandmisel töötegemiseks valmisolevale töötajale (TLS § 35);
- töötamise takistuse ajal, kui töötajal on siiski õigus saada töötasu (TLS § 38);
- puudega lapse vanemale täiendava puhkusepäeva andmisel (TLS § 63 lg 2);
- töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmisel (TLS § 100 lg 1 ja lg 4);
- õppepuhkuse ajal (TäKS § 8 lg 3);
- puhkuse ajal (TLS § 70 lg 1);
- töötajale ajutise töövõimetuse 4. – 8. päeva eest hüvitise maksmisel (TTOS § 12² lg 1);
- sünnituseelse läbivaatuse aja eest (TTOS § 10 lg 4);
- lapse toitmiseks ettenähtud aja eest (TTOS § 10 lg 6).

Lisaks tekib vajadus arvutada välja töötaja keskmine töötasu juhul, kui tööandjal on vaja nõuda sisse töötaja tekitatud **kahju** seoses olulise põhjuseta tööle mitteasumisega või töölt lahkumisega (TLS § 74 lg 3) või kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu TLS § 107 lg 2 nimetatud juhul ning tööandjal on vaja maksta töötajale **hüvitist** töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 109 lg 1).

Keskmise töötasu arvutamine on reguleeritud **Vabariigi Valitsuse 11. juuni 2009 määrusega nr 91 „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“** (edaspidi: VVm 11.06.2009 nr 91) ning vastav volitusnorm tuleneb TLS § 29 lõikest 8. Eelnimetatud määrust kasutatakse keskmise töötasu arvutamisel nii juhul, kui on vaja arvutada välja keskmine kalendripäevatasu (nt puhkusetasu korral) kui ka juhul, kui on vaja arvutada välja keskmine tööpäevatasu (nt tööalasel koolitusel viibimise ajal keskmise töötasu säilitamisel). Tööõigusele iseloomulikult võib tööandja alati arvutada keskmist töötasu töötajale määrusega sätestatud soodsamal viisil, kuid sellisel juhul tuleb soodsamat arvestust kohaldada kõigile töötajatele, et tagada töötajate võrdne kohtlemine.

Keskmise töötasu arvutamisel võetakse VVm 11.06.2009 nr 91 § 2 lg 1 ja 2 kohaselt arvesse **keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuuel kalendrikuul teenitud töötasu**. Järelikult võetakse keskmise töötasu arvutamisel arvesse lisaks igakuisele töötasule kõiki lisatasusid täiendavate tööülesannete eest, ületundide eest, öötöö eest, majandustulemustelt makstavat tasu ning tehingutelt makstavat tasu. Keskmise töötasu arvutamisel **ei võeta arvesse summasid, mida ei käsitleta töötasuna**, nt: puhkusetasu, puhkusetuetust, ravikindlustushüvitist, jõulupreemiat, abiellumistoetust, töötaja juubeli või tööjuubeli puhul makstavat preemiat vms. Töötasu juures on oluline, millal see on **teenitud**, mitte millal see on välja makstud. Kui makstakse tasu mingi perioodi töö eest, tuleb see tasu jagada keskmise töötasu arvutamisel nende kuude vahel.



Näiteks: personalispetsialisti Laura igakuine töötasu on 10 000.- kuus. 2009. aasta jooksul on ta saanud tööandjalt täiendavalt järgmiseid summasid: 23. veebruaril EV aastapäeva preemia 1000.-; 5. mail 800.- ületunnitöö tasu; 1. – 14. juunini Laura puhkas ning sai selle eest 5 000.- puhkusetasu; puhkuse ajal abiellunud Laurale maksti 19. juunil 3000.- abiellumistoetust; 14. septembril maksti esimese poolaasta töötulemuste eest 12 000.- lisatasu nõutavast tulemuslikuma töö eest. 16. – 20. novembrini saadab tööandja Laura tööalasele koolitusele (vaja arvutada keskmine tasu tööpäeva eest) ning 1. detsembrist 31. detsembrini soovib Laura puhata (vaja arvutada keskmine tasu kalendripäeva eest).

Alustame arvutamist:

- 1) tööalasel koolituse viibimise eest makstav keskmine töötasu makstakse poolte kokkuleppel välja koos töötasuga palgapäeval, palgapäev on Laura **30. novembril**. Puhkusetasu

makstakse TLS § 70 lg 2 kohaselt hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti. Kui Laura soovib minna 1. detsembrist 2009 puhkusele, tuleb talle puhkusetasu maksta välja hiljemalt **27. novembril 2009**.

- 2) kuna 27. novembril tuleb puhkusetasu ning 30. novembril keskmine töötasu välja maksta, siis arvutamise aluseks olevad kuud peavad eelnema novembrile, st **asjakohased kuud** on mai, juuni, juuli, august, september ja oktoober.
- 3) Arvesse minevad **summad** on järelikult järgmised:
 - mai – 10 000.- tavapärase töötasu + 800.- ületunnitöö tasu + 2000.- ehk 1/6 I poolaasta lisatasust, kokku 12 800.-;
 - juuni – 5000.- tavapärase töötasu (puhkusetasu ega abiellumistoetus ei ole töötasu, st need jäävad välja) + 2000.- ehk 1/6 I poolaasta lisatasust, kokku 7000.-;
 - juuli – 10 000.- tavapärase töötasu;
 - august – 10 000.- tavapärase töötasu;
 - september – 10 000.- tavapärase töötasu;
 - oktoober – 10 000.- tavapärase töötasu.

Kui keskmise töötasu arvutamiseks ei ole võimalik võtta aluseks 6 eelnevat kuud, kehtivad järgmised reeglid (VVm 11.06.2009 nr 91 § 2 lg 3 – 6):

- 1) kui töötaja on tööandja juures **töötanud vähem kui kuus kalendrikuud**:
 - kui ta on töötanud vähemalt 1 terve kalendrikuu, võetakse aluseks eelnenud kalendrikuudel teenitud töötasu;
 - kui ta ei ole töötanud 1 tervet kalendrikuud, võetakse aluseks töötasu alates tööle asumise päevast kuni päevani, mil on vaja arvutada keskmist töötasu.
- 2) kui töö tegemisest keeldumise tõttu **ei ole töötajale kuue kuu jooksul töötasu makstud**, arvutatakse keskmine töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul kehtivast töötasust.

Näiteks: töötaja on olnud 7 kuud lapsehoolduspuhkusel ning naaseb nüüd tööle. Kui talle on vaja arvutada välja keskmine töötasu, saab aluseks võtta tema töölepingulise garanteeritud töötasu konkreetset kuul (avalikus teenistuses – palgamäär)
- 3) kui töö tegemisest keeldumise tõttu **ei ole töötajale rohkem kui kaheteistkümne kuu jooksul töötasu makstud**, korrigeeritakse töötaja keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul kehtiva töötasu **indeksiga**. Indeks väärtus arvutatakse keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuul ja töö tegemise keeldumise kuul kehtinud Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäärade suhtena.

Viimaste aastate töötasu alammäärad on järgmised:

- alates **01.01.2008** on töötasu alammäär **4350** krooni kuus ja 27 krooni tunnis;¹⁰⁸
- **2007.** aastal oli töötasu alammäär **3600** krooni kuus ja 21,5 krooni tunnis;¹⁰⁹
- **2006.** aastal oli töötasu alammäär **3000** krooni kuus ja 17,8 krooni tunnis.¹¹⁰

Indekseerimist ei kohaldata juhul, kui:

- 1) töötasu on kollektiivlepingus kokku lepitud ning kui see on vähemalt sama suur kui töölepingus kokkulepitud töötasu;
- 2) kehtiv töötasu on suurem kui Statistikaameti avaldatud viimase kvartali riigi keskmine brutokuupalk.

Näiteks: Linda on olnud rasedus- ja sünnituspuhkusel ning lapsehoolduspuhkusel üle 3 aasta, st oktoober 2007 – november 2009. Kui talle on vaja arvutada välja keskmine kalendripäevatasu nt tööalasele koolitusele saatmise korral, kontrollitakse esmalt, et

¹⁰⁸ Palga alammäära kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 20.12.2007 nr 254, jõustunud 01.01.2008 – RT I 2007, 71, 442; töötasu alammäära kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 11.06.2009 nr 90, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 192.

¹⁰⁹ Palga alammäära kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 21.12.2006 nr 273, jõustunud 01.01.2007 – RT I 2006, 60, 455.

¹¹⁰ Palga alammäära kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 22.12.2005 nr 328, jõustunud 01.01.2006 – RT I 2005, 71, 562.



kollektiivlepinguga ei ole sarnase töö tegijatele lepitud kokku suuremat töötasu kui on töötaja töölepingus ning ega Linda töölepingus olev töötasu ei ole kõrgem kui Statistikaameti avaldatud viimase kvartali riigi keskmine brutokuupalk. Kui mõlemad vastused on eitavad, võetakse aluseks tema 2007. aasta töötasu, millele kohaldatakse indeksit $4350 / 3600 = 1,2$. st et kui töötaja töötasu oli 2007. aastal 8000.- kuus, siis korrutatakse see 2009. aastal juhul, kui on vaja välja arvutada keskmine töötasu, 1,2-ga, saades 9600.-

Kui on vaja välja arvutada keskmine töötasu **tööpäevatasu** maksmiseks, siis toimitakse edasi järgmiselt: **liidetakse arvessemineva ajavahemiku töötasud ning jagatakse need sama ajavahemiku kalendaarse tööpäevade arvuga, mida vähendatakse tööpäevade võrra, millal töötajale ei arvestatud töötasu tööst keeldumise korral TLS § 19 alusel** (viibis puhkusel või haiguslehel vms).



Näiteks (Laura näide edasi): mai – oktoober 2009 maksti Laurale arvesseminevate summadena 59 800.-. Maist oktoobrini 2009 on kalendris **tööpäevi** järgmiselt:

mai – 20 tööpäeva;

juuni – 20 tööpäeva. Kuna Laura puhkas 1. – 14. juunil, läheb arvesse 20 – 10 tööpäeva = 10 tp;

juuli – 23 tööpäeva;

august – 20 tööpäeva;

september – 22 tööpäeva;

oktoober – 22 tööpäeva.

Kokku läheb arvesse 117 tööpäeva. Laura **tööpäevatasu** on $59\,800 / 117 = 511,1$ krooni.

St et tööandja peab talle maksuma 16. – 20. novembril tööalasel koolitusel osalemisel $5 \times 511,1 = 2555,5$ krooni. (kui Laura koolitusele ei peaks minema, oleks tema 2009 novembri tööpäevatasu 10 000.- kuutöötasu / 21 tööpäeva = 476,2 krooni, st 34,9 krooni keskmisest päevatöötasust väiksem).

Kui tööpäevatasu on vaja arvutada **hüvitise maksmiseks majanduslikul põhjusel töölepingu ülesütlemisel või sellest vähem etteteatamisel**, vähendatakse keskmise tööpäevatasu arvutamise aluseks olevat tööpäevade arvu tööpäevade võrra, millal töötajale ei arvestatud töötasu tööst keeldumise korral ja millal töötaja töötasu vähendati TLS § 37 alusel. St et kui tööandja on soovinud vähendada hilisemat „koondamishüvitist“ selle abil, et saadab töötajad kolmeks kuuks vähendatud koormusega tööle ning sellega vähendab nende hilisemat keskmist töötasu, ei anna see talle soovitud tulemust. Kui aga töömahtu ajutiselt küll vähendati, kuid töölepinguid üles ei ütelda, siis vahepealne vähendatud koormuse ning töötasuga töötamine vähendab hilisemat keskmist tasu nt puhkusetasu arvestamisel.

Kui tööpäevatasu arvutamisel **ei olnud võimalik arvestada 6 viimase kuuga**, jagatakse töötasu keskmise töötasu arvutamise vajaduse tekke kuu kalendaarse tööpäevade arvuga. Näiteks (Linda näide edasi): kuna Linda indekseeritud keskmine töötasu on 9600.- kuus, siis tema keskmine tööpäevatasu on novembris 2009 järgmine: $9600 / 21 \text{ tp} = 457,1$ krooni.

Kui on vaja arvutada välja **keskmine tunnitasu**, jagatakse keskmine tööpäevatasu kokkulepitud tööaja kohase töötundide arvuga päevas.



Näiteks (Linda): kui Linda töötab täistööajaga, siis tema keskmine tunnitasu novembris 2009 on $457,1 / 8 = 57,1$ krooni.

Kui on vaja arvutada **keskmine nädalatasu**, korrutatakse keskmine tööpäevatasu kalendaarse tööpäevade arvuga nädalas.



Näiteks (Linda): Linda keskmine nädalatasu on $457,1 \times 5 \text{ tööpäeva} = 2285,5$ krooni.

Kui on vaja arvutada **keskmine kuutasu**, korrutatakse keskmine tööpäevatasu selle arvutamise aluseks olnud ajavahemiku ühe kuu keskmise kalendaarse tööpäevade arvuga.



Näiteks (Linda): kuna arvesse läks vaid arvutamise vajaduse tekke kuu, siis Linda keskmine kuutasu ongi 9600.-

Näiteks (Laura): arvesse minevates kuudes oli keskmiselt $(20 + 20 + 23 + 20 + 22 + 22) / 6 = 21,2$ tööpäeva, st Laura keskmine kuutasu on $21,2 \times 511,1 = 10\,818,3$ krooni.

Kui on vaja välja arvutada keskmine töötasu **kalendripäevatasu, eelkõige puhkusetasu** maksmiseks, siis toimitakse edasi järgmiselt: **liidetakse arvessemineva ajavahemiku töötasud ja jagatakse need sama ajavahemiku kalendripäevade arvuga, millest arvatakse välja:**

1) rahvuspüha ja riigipühad ning

2) kalendripäevad, millal töötajale ei arvestatud töötasu tööst keeldumise korral TLS § 19 alusel (puhkus, ajutine töövõimetus jms).



Näiteks (Laura näide edasi): mai – oktoober 2009 maksti Laurale arvesseminevate summadena 59 800.-. Maist oktoobrini 2009 on kalendris arvestatavaid kalendripäevi järgmiselt:

mai – 31 kalendripäeva – 2 riigipüha (1. mai - kevadpüha ja 31. mai - esimene nelipüha) = 29 kp;

juuni – 30 kp – 14 kp puhkust – 2 riigipüha (23. ja 24. juuni) = 14 kp;

juuli – 31 kp;

august – 31 kp – 1 riigipüha (20. august) = 30 kp;

september – 30 kalendripäeva;

oktoober – 31 kalendripäeva.

Kokku läheb arvesse 165 kalendripäeva. Laura **kalendripäevatasu** on $59\,800 / 165 = 362,4$ krooni. St et tööandja peab talle maksma 1. – 31. detsembri puhkuse eest 31 kp – 3 riigipüha (24. – 26. detsember) = $28 \text{ kp} \times 362,4 = 10\,147,9$ krooni. (kui Laura puhkusele ei läheks, oleks tema 2009 detsembrikuu töötasu 10 000.-, st 147,9 krooni puhkusetasust väiksem).

Kalendripäevatasu arvutatakse välja ka juhul, kui **töötaja töösuhe lõppeb, tal jääb osa väljateenitud põhipuhkust kasutamata ning see hüvitatakse rahas**. Sellisel juhul võetakse arvesse iga töötatud kuu kohta 1/12 aasta puhkuse kestusest. Töötatud kuude arvutamisel jäetakse vähem kui 15 päeva võrra täiskuude arvu ületavad päevad välja, 15 ja enam päeva ümardatakse terveks kuuks.



Näiteks (Linda näide edasi): Linda tuli küll 1. novembril 2009 tagasi tööle, kuid soovib 10. detsembril töösuhte lõpetada ning esitab korralise ülesütlemise avalduse. Kui ta enne lapsega koju jäämist võttis kogu oma väljateenitud puhkuse välja, siis on tal nüüd õigus saada põhipuhkust 1 kuu eest, sest 1. – 30. november moodustab täiskuu, kuid 1. – 10. detsember ei anna 15 päeva kokku ning seetõttu selle eest tal ei ole õigust saada kasutamata jäänud puhkuse hüvitust. Kui Linda põhipuhkus on 28 kalendripäeva, siis talle väljamakstav puhkus on $28 / 12 = 2,3$ päeva. Kuna tema indekseeritud kuutöötasu on 9600.- ning peale 2009 novembri midagi muud arvesse võtta ei ole võimalik, siis on tema keskmine kalendripäevatasu $9600 / 30 \text{ kp} = 320$ krooni ning väljamakstav kasutamata puhkuse hüvitis $2,3 \times 320 = 736$ krooni.

Kalendripäevapõhist arvestust kasutatakse ka siis, kui tööandja peab maksma töötajale **ajutise töövõimetus tasu või keskmist tasu õppepuhkuse ajal**. Erisus puhkusetasu ja ajutise töövõimetus tasu ning õppepuhkusetasu arvutamisel seisneb aga selles, et ajutise töövõimetus tasu ja õppepuhkuse ajaks keskmise töötasu arvutamisel ei arvestata päevade hulgast välja rahvuspüha ega riigipühi, sest neid ei arvata välja ka ajutise töövõimetus ega õppepuhkuse aja hulgast.

6.4. Töötaja kulude ja kahju hüvitamine

Kui töötaja kannab töö tegemisega seoses **kulusid**, tuleb need tööandja poolt talle hüvitada. Kulude hüvitamisele kehtib VÕS § 628 lg 2 – 5 sätestatu, millele erisused kehtestatakse TLS § -ga 40. Töötaja kulusid ei saa hüvitada töötasu arvelt.



Näiteks: kui müügijuht peab kasutama müügitöö tegemiseks isiklikku autot, tuleb selle kasutamine talle hüvitada Vabariigi Valitsuse 14.06.2006 määruse nr 164 „Isikliku sõiduauto teenistus-, töö- ja ametisõitudeks kasutamise kulude hüvitise maksmise tingimused ja piirmäärad“ alusel. Lubatud ei ole kokkulepe, mille kohaselt müügijuhile töötasu on selle võrra suurem, mille võrra tal eeldatakse tekkivat tööga seonduvaid kulusid. Kuid lubatud on kasutada TLS § 6 lg 7 ning leppida kokku „rutiinne“ kulude hüvitamine. Sellisel juhul ei ole igakuise täiendava rahalise ülekande näol tegemist töötasuga.

Tekkivad kulud peavad olema **mõistlikud ning vajalikud**, st et kui töötaja oma mugavuse mõttes ostab töö tegemiseks nt endale hõbedast sulepea, siis seda ei saa pidada tõenäoliselt mõistlikuks. Kulud tuleb tööandja poolt kanda ka siis, kui need tekkivad töötajal seoses töö tegemisega kolmandate isikute suhtes.



Näiteks: kui hotelli administraator tellib külastajale takso ning maksab selle ise kinni, sest muidu ei jõuaks hotellis peatunud turist hotelli poolt korraldatud ekskursiooni lähtekohta õigeaegselt, peab hotelli omanik administraatorile taksokulud hüvitama, kui tegemist ei ole just administraatori poolt tehtud veaga – nt kui administraator ise unustas turisti üles äratamast, kuigi see oli ta töökohustus, siis kannab ta ise ka oma töölepingulise kohustuse täitmatajätmisest tekkinud kulu.

Peamiselt kaasnevad töötajale töösuhtes kulud seoses **lähetustega**. Seetõttu on TLS § 40 lõigetega 2 – 4 sätestatud järgnev:

- töötajal on õigus nõuda **töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist** ning välislähetuse korral lisaks **päevaraha**, vastav täpsem regulatsioon on kehtestatud Vabariigi Valitsuse 25. juuni 2009 määrusega nr 110 „Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord.“;
- töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate võimalike kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul **enne lähetuse algust**. Kui töötaja soovib nõuda kulusid ette, peab ta ka ise teatama oma soovist tööandjale mõistliku aja võrra ette, et tööandjal oleks võimalik kohustus täita.



Näiteks: kui 3. jaanuaril 2010 lähetatakse töötaja Peruuksse, peab töötaja võimalikult vara, soovitatavalt kohe pärast lähetusse saatmisest teadasaamist, teatama tööandjale, et soovib lähetuskulude ettemaksu. Tööandjal võtab arvestuse tegemine aega ning rolli mängib mh see, kas hotell ja lennukipiletid on broneeritud ning kas kohapeal tuleb kasutada ka muud transporti, et lennujaamast hotelli jõuda. Kui tööandjal on arvestused tehtud, peab ta ettemaksu maksmisel arvestama mõistlikult ka töötaja vajadusi – kuna töötajal on vaja nt vahetada valuutat, siis ei ole mõistlik, kui ta saab lähetuse ettemaksu kätte vahetult enne lennuki õhukütõusmist.

Kui töötajal tekib seoses töösuhtega **kahju**, tuleb ka see tööandja poolt talle hüvitada. VÕS § 628 lõike 5 kohaselt peab tööandja töötajale hüvitama töö tegemise käigus tekkinud kahju, mis tulenes töö tegemisega seotud tavalisest ohust või tööandja juhistest, v.a juhul, kui kahju põhjustas töötaja käitumine, mida ei võinud vastavalt asjaoludele pidada tööülesande täitmiseks vajalikuks.

Eeldatakse, et töötajale makstud töötasu ei kata tema tekitatud kahju. Töölepingu seaduse käsiraamatu autorid seletavad seda lühidalt järgmiselt: „*TLS § 40 lõike 5 lause 2 alusel eeldatakse, et kahju hüvitamine ei toimu töötaja tasu arvelt ning vastupidise kohta peab olema sõlmitud eraldi kokkulepe. Eelnimetatu tuleneb üldisest palga puutumatus põhimõttest.*“¹¹¹

¹¹¹ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 35.




6.5. Töötaja varaline vastutus

Varalise vastutuse üldregulatsioon on võlaõigusseaduses, töölepingu seaduses on vaid varalise vastutuse töösuhtesisesed piirangud, et kaitsta töötajat kui töösuhte majanduslikult nõrgemat poolt. Töölepingu seaduse käsiraamatu koostajad juhatavad TLS varalise vastutuse teema sisse järgmiselt¹¹²: „Töötaja peab tööandja vara kasutamisel käituma heauskselt ja kohusetundlikult ning püüdma kahju tekkimist igal juhul ära hoida. Samas peab tööandja olema huvitatud sellest, et töötajad oleksid koolitatud ja järelevalve varade üle oleks piisav. Tänu töösuhtesisesele tugevamale positsioonile on tööandjal võimalik kasutada mitmeid vahendeid selleks, et viia töötajate kahju tekitamine miinimumini: võimalus valida töötajaid, pakkuda neile koolitusi, teostada järelevalvet, teha inventuure, kindlustada oma vara jne. Töötajal puudub võimalus motiveerida tööandjat nimetatud meetmeid kasutama. Toodud põhjustel on töötaja vastutuse piiramine töösuhtes ka õigustatud.

Kohustuse rikkumiseks on VÕS § 100 järgi võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmine või mittekohane täitmine, sealhulgas täitmise viivitamine. Näiteks töö mittetegemine või tööandja korralduste mittetäitmine. Likvideerimaks kohustuse rikkumise negatiivseid tagajärgi või takistamaks nende saabumist, on võlausaldajal võimalik võlgniku suhtes kasutada õiguskaitsevahendeid. Õiguskaitsevahenditeks on VÕS § 101 lõike 1 järgi kohustuse täitmise nõudmine, oma võlgnetava kohustuse täitmisest keeldumine, kahju hüvitamise nõudmine, lepingust taganemine või lepingu ülesütlemine, hinnaalandamine ja rahalise kohustuse puhul viivisenõue. Kuna tegemist pole ammandava loeteluga, võib võlausaldaja kasutada ka muid seadusest või lepingust tulenevaid õiguskaitsevahendeid, näiteks leppetrahvi (VÕS § 158). Lisaks kohustuse rikkumisele on õiguskaitsevahendi kasutamise eelduseks ka kohustust rikkunud poole vastutus. Õiguskaitsevahendite kasutamine pole lubatud, kui kohustuse rikkumine võlgniku poolt on põhjustatud võlausaldaja enda teo, temast tuleneva asjaolu või sündmuse tõttu, mille toimimise riski ta kandis (VÕS § 101 lõige 3).“

Kui töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust, saab tööandja TLS § 72 kohaselt kasutada võlaõigusseaduses ettenähtud õiguskaitsevahendeid üksnes siis, kui töötaja on rikkumises süüdi. Töötaja hoolsuse määra hindamisel lähtutakse TLS §-s 16 sätestatust.

Süü vormid on VÕS § 104 lg 2 kohaselt:

- **hooletus** ehk käibes vajaliku hoole järgimata jätmine;
 Näiteks: kiirabiarst Mari unustab võtme tuppa ning lükkab koduukse snepperluku kinni. Tuppa jäävad tema autovõtmed. Mari tuleb tööle bussiga ning hilineb seetõttu.
- **raske hooletus** ehk käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine;
 Näiteks: Mari hilineb eelkirjeldatud põhjusel tööle praktiliselt iga nädal korra või paar. Kuna ta ei ole vaatamata situatsiooni kordumisele võtnud kasutusele meetmeid, et hilinemist ära hoida (nt varuvõti naabri kätte; varuvõtmeid mitu – üks käekotis, üks mantli taskus; snepperlukk vahetada tavalise luku vastu), siis on ta jätnud vajaliku hoole olulisel määral järgimata.
- **tahtlus** ehk õigusvastase tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel.
 Näiteks: Mari on väikelinna ainus kiirabiarst. Ta teab, et naabrinaise tervis on väga vilets, kuid Maril on naabrinaisega suur tüli ning Mari meelega hilineb tööle, et väljakutse korral ei oleks võimalik kedagi tema naabrinaisele appi saata.

TLS § 16 lg 2 kohaselt arvestatakse töötaja **hoolsuse määra** hindamisel tema töösuhet kogumis, sh tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks ning töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või pidi teadma.

¹¹² Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 52.



Näiteks: kiirabiarsti tööle hilinemise hindamisel mängib rolli vähemalt see, kuidas on tööajagraafiku koostamisel arvestatud tema oluliste huvidega, kui pikk kiirabiarstina töötamise praktika tal on, milline on olnud tema eelnev käitumine ja täpsus töödistsipliini osas, milline on liiklus ajal, mil arst hilineb (erakorralised ummikud?), ...

6.5.1. Töötasu alandamine

Kui töötaja teeb ebakvaliteetsed tööd ning tööandja võtab töötulemuse siiski vastu, võib ta TLS § 73 lg 1 kohaselt **alandada töötasu** vastavalt sellele, millises suhtes on kohustuse mittekohase täitmise väärtus kohase täitmise väärtusesse, juhul, kui:

- töötaja **rikkus tööandja selget ja õigeaegset juhust** töö tulemuste kohta ning
- juhise andmine oli töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmise **eesmärki**, loodetud tulemuse saavutamise **tõenäosust** ning kohustuse täitmise **sõltuvust** tööandja ja teiste töötajate kohustusi arvestades **mõistlik** ning



Näiteks: keskharidusega personalitöötajale antakse teispäeva õhtul ülesanne koostada neljapäeva varahommikuks hagiavalduse asutuse endise töötaja vastu seoses sellega, et endine töötaja lahkus asutusest koos võtmetega ning viis kaasa ka oma tööarvuti ning olulised failid. Neljapäeva õhtul on viimane aeg anda hagi kohtusse, sest muidu on nõue aegunud ning tööandjal ei ole võimalik 500 000.- kahju hüvitatud saada. Kõik asjakohased dokumendid on raamatupidaja käes, kes on haige. Kui personalitöötaja ei suuda tööandjale koostada neljapäeva varahommikuks hagiavaldust, on tõenäoliselt üsna keeruline tuvastada siin tema süüd ning TLS § 73 lõikega 1 sätestatud tingimusi. Iseasi on see, kui uurimise käigus selgub näiteks see, et personalitöötajale anti hoopis korraldus anda ülesanne kiiremas korras üle advokaadibüroole, kes on tööandja kauaaegne partner.

- tööandja alandab hinda **viivitamatult** pärast töö vastuvõtmist, st hiljemalt järgmisel palgapäeval.

Töötasu alandamiseks peab tööandja esitama töötajale vastava avalduse, sest ilma töötaja nõusolekuta talle kokkulepitust vähem maksta ei ole lubatud.

Töötasu alandamisel tuleb lähtuda täitemenetluse seadustiku (TMS) §-s 132 sätestatust, st igal palgapäeval peab töötajale jääma vähemalt **töötasu alammäär** või selle ajaühikule vastav osa nädala või päevatasust. Kui töötaja peab seadusest tulenevalt ülal teist isikut või maksab talle elatist, suureneb talle kohustuslikult jääv osa iga ülalpeetava kohta 1/3 võrra töötasu alammäärast kuus.¹¹³

6.5.2. Kahju hüvitamine

Kahju hüvitamise **eesmärk** on VÕS § 127 lg 1 kohaselt kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on **võimalikult lähedane olukorrale**, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Kahju hüvitamise nõude eelduseks on **põhjuslik seos** kahju tekitaja teo või tegevusetuse ning tekkinud kahju vahel.

Võlaõigusseaduse § 128 lg 2 – 4 kohaselt võib **varaline kahju** olla eelkõige:

- **otsene varaline kahju** – kaotsiläinud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemine, isegi kui see tekib tulevikus, ning kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavad mõistlikud kulud, sh mõistlikud kulud kahju ärahoidmiseks või vähendamiseks ja hüvitise saamiseks, mh kahju kindlaks tegemiseks ja kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks.

¹¹³ Täitemenetluse seadustik, 20.04.2005, jõustunud 01.01.2006 – RT I 2005, 27, 198 ... RT I 2009, 51, 349, § 132.



Näiteks: väikepoemüüja vahetab varaste kartuses ära poeukse luku ning unustab võtme anda edasi teistele töötajatele. Ise läheb ta välisreisile. Kui teised müüjad poodi sisse ei saa, on otsene varaline kahju nt riknenud toit kaupluses, kui poeuks lastakse lahti muukida ning uus lukk panna, siis lukksepalale makstud tasu jms.

- **saamata jäänud tulu** – kasu, mida isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige tema poolt tehtud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamata jäänud tulu võib seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises.



Näiteks: kui poeuks oli paar päeva kinni ning ostjad harjuvad käima teistes poodides, siis ostjate käitumisest tulenev vähenenud käive võib olla saamata jäänud tulu

Kui töötaja on töölepingut rikkunud **tahtlikult** ehk soovides õigusvastase tagajärje saabumist, vastutab ta TLS § 74 lg 1 kohaselt rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest.



Näiteks: autojuht Mart sõidab meelega autoga üle oma vana mobiiltelefoni, mille tööandja on talle andnud tööülesannete täitmiseks, kuid mis ei ole Mardi arvates piisavalt tänapäevane ja popp. Kuigi tööandjal oli ehk ammu kavatsus osta Maldile uus mobiiltelefon ning vana nt prügikasti visata, on nüüd tööandjal õigus nõuda Maldilt vana mobiiltelefoni hind sisse

Kui töötaja on töölepingut rikkunud **hooletuse** tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse TLS § 74 lg 2 kohaselt:

- töötaja tööülesandeid;
- töötaja süü astet;
- töötajale antud juhiseid;
- töötingimusi;
- töö iseloomust tulenevat riski;
- tööandja juures töötamise kestust;
- töötaja senist käitumist;
- töötaja töötasu;
- tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks.

Hüvitist vähendatakse tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.



Näiteks: kaubamajas töötab 50-a staažikas müüjanna, kes on alati äärmiselt hoolikas ja valvas klientide suhtes. Reeglina tema juuresolekul poevargad tegutseda ei jõua, ta jälgib neid pidevalt ning on paar poisikest ka turvamehe kätte toimetanud. Samas on kliendid teinud kaubamaja juhatajale märkuse, et sellise „kullipilgu“ all on väga ebameeldiv ostusid sooritada ning kaubamaja juhataja palub müüjannal olla tagasihoidlikum ning mitte käia ostjatel kannul. Üldiselt toimub kaubamajas vargusi ca 3 korda nädalas ning keskmine kahju on sellega seoses 1000 krooni. Kui nüüd müüjanna lähtub juhataja korraldusest ning püüab mitte olla nii pealetungiv, siis võib teda järgmise nädala mitme poevarguse korral süüdistada küll hooletuses, kuid TLS § 74 lg 2 sätet analüüsid ei leia vaevata aluse kahju tema käest välja nõuda.

Tartu Ülikooli dotsent Merle Muda hinnangul on töölepingu seaduse alusel töötaja vastutuse ulatuse määramine ning TLS § 74 lg 2 nimetatud asjaolude arvestamine lähiaastail kindlasti problemaatiline, sest töölepingu seadus on üldsõnaline ning vastavat kohtupraktikat Eestis ei ole. Sel põhjusel oleks võinud seaduse regulatsioon olla konkreetsem ning sätestada näiteks töötaja vastutuse piirmäärad eri süüvormide puhul, sest nagunii hüvitatakse tööandjale hooletusega tekitatud kahju vaid osaliselt.¹¹⁴

Kui **töötaja ei asu olulise põhjuseta tööle või lahkub töölt ette teatamata**, on tööandjal sel põhjusel töölepingu ülesütlemise korral õigus nõuda TLS § 74 lõike 3 kohaselt kahju

¹¹⁴ Merle Muda, „Töötaja varaline vastutus“, Juridica (2009), nr 5, 312 – 320, lk 316.

hüvitamist. Eeldatakse, et kahju suurus vastab töötaja **ühe kuu keskmisele töötasule**.



Näiteks: raamatupidaja Pille-Riin saab parema pakkumise ning lahkub endisest töökohast etteteatamata. Ilma igasuguse kahju tekkimise tõendamiseta võib senine tööandja nõuda Pille-Riinilt ühe kuu keskmise töötasu sisse. Tööandjal tekkitab kahju tõenäoliselt sellest, et ta peab otsima uue raamatupidaja, kuulutama välja konkursi, kohtuma kandidaatidega ja kulutama selle peale aega, õpetama välja uut raamatupidajat jms. Kui töötaja arvates tööandjal reaalselt kahju ei tekkinud, võib ta nõuda kahju vähendamist.

Kui nõue ei lõpe tasaarvestusega, peab tööandja selle esitama 20 tööpäeva jooksul arvates töötaja tööle mitteilmumisest või töölt lahkumisest.



Näiteks: kui Pille-Riin sai endise tööandja juures töötades käia kulukal koolitusel, mille kohta on tal sõlmitud koolituskulude kokkulepe, ning Pille-Riini ühe kuu keskmine töötasu ei kata selle lepingujärgset tasu, peab tööandja 20 tööpäeva jooksul reageerima ning teavitama Pille-Riini oma kahjunõudest.

TLS § 74 lg 4 kohaselt **aegub** tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekkinud kahju eest **12 kuu jooksul ajast, millal tööandja sai teada või pidi teada saada** kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui **3 aastat pärast kahju tekkimist**.

Tööandjal ei ole TLS § 74 lg 7 kohaselt õigust nõuda kahju hüvitamist olukorras, kui kahju eest võivad vastutada erinevad isikud ning on kindlaks tehtud, et kahju võis tekitada neist igaüks. Kui tööandja soovib nõuda töötajalt kahju hüvitamist, peab ta tõendama ära, et see konkreetne isik tekitas kahju.

6.5.3. Varalise vastutuse kokkulepe

Kui tööandja ja töötaja seda soovivad, võivad nad leppida kokku, et töötaja vastutab kahjude eest **olenemata tema süüst**. Kokkulepe on tööandjale kasulik seetõttu, et ta ei pea puudujäägi korral tõendama töötaja süüd ning saab oma kahjud kaetud. Töötajale võimaldab selline kokkulepe aga täiendavat sissetulekut ning juhul, kui töötaja selgelt näeb, et temast sõltumatult ei saa kahju tekkida või see kahju oleks väike, ei pea ta sellist kokkulepet kartma. Töölepingu seaduse eelnõu koostajate arvamusel võiks selliseid kokkuleppeid kasutada eelkõige töötajatega, kes tegelevad kassa ja kaupadega.¹¹⁵

Süüst sõltumatu varalise vastutuse kokkulepe kehtib TLS § 75 lg 2 kohaselt juhul, kui:

- 1) see on sõlmitud **kirjalikult**;
- 2) see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt **piiritletud**;
- 3) töötajale usaldatud varale on **ligipääs** ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil;
- 4) kokku on lepitud vastutuse rahalises **ülempiiris**;
- 5) tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku **hüvitist**.



Näiteks: kui koolis avatakse puhvet, võiks puhvetimüüjaga sõlmida vastava kokkulepe tingimustel: töötaja vastutab kooli puhvetiruumis asuvate nõude, kauba, kassa ja laudade-toolide eest puhvetis töötamise töölepingu kehtivuse perioodil; maksimaalselt vastutab töötaja kahjude eest 50 000.- ning selle eest makstakse talle igal kuul 2000.- lepingutasu.

¹¹⁵ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 56.

6.5.4. Töötaja vastutus kolmandatele isikutele tekitatud kahju eest

Kui töötaja ei tekita kolmandale isikule kahju tahtlikult, peab tööandja vabastama töötaja tema poolt kolmandale isikule tööülesannete täitmise käigus tekitatud kahju hüvitamise ja vajalike kohtukulude kandmise kohustusest ning need kohustused ise täitma. Kui tööandja on kahjud kolmandale isikule hüvitanud, võib ta töötajalt **regressikorras** nõuda kahjude hüvitamist endale, arvestades TLS §-ga 74 sätestatud.¹¹⁶



Näiteks: kui Vabariigi Presidendi lossis toimuval vastuvõtul lõhub cateringi-teenust pakkuva äriühingu töötajast kelner peoruumis kogemata hinnalise vaasi, tegeleb kahjude hüvitamisega esmalt tema tööandja, kellel on kahjud hiljem õigus nõuda välja kelnerilt, arvestades TLS § 74 sätteid. Kui kelner aga varastab peoruumist antiikkella, vastutab kelner otse kolmanda isiku ees.

Dotsent Merle Muda hinnangul on tööandja võlausaldajal otstarbekas nõuda töötajalt kahju hüvitamist tööandjale, kui tööandja on makseraskustes, mistõttu ta ei ole suuteline kolmanda isiku nõuet rahuldama: „*Tagamaks kolmanda isiku huvisid, ei ole mõeldav välistada tema kahju hüvitamise nõuet üksnes selle tõttu, et tööandja on maksejõuetu, kui töötajalt oleks võimalik mingis ulatuses kahju hüvitamist siiski nõuda. /.../ ... kolmas isik ei saa nõuda kahju hüvitamist otse endale, vaid saab nõuda kahju hüvitamist tööandjale, ja seda põhjusel, et töötaja suhtes kehtivad jätkuvalt TLS § 74 lõikes 2 sätestatud kahju hüvitamise piirangud.*“¹¹⁷

Kui tööandja on oma majandustegevuse käitus tekitatud kahju hüvitamise kohustuse kolmanda isiku vastu lepinguga välistanud või oma vastutust piiranud või kui tema vastutus on välistatud või piiratud seaduse alusel, kehtib välistamine või piirang TLS § 76 lg 3 kohaselt samas ulatuses ka nende tööandja töötajate kohta, kes on kolmandat isikut tööandja majandustegevuse käigus kahjustanud.



Näiteks: kui eelmise näite *cateringi*-teenuse pakkuja äriühing on sõlminud kindlustuslepingu vastavate kahjude hüvitamise kohta, siis ei pea ta kogemata juhtunud õnnetuse – vaasi lõhkumise – korral ise maksma äriühingu rahadest kahju kinni ega saa seda nõuda ka kelnerilt

6.5.5. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavolilisel töölt lahkumisel

Tööandja ja töötaja võivad TLS § 77 lg 1 kohaselt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis leppida kokku **leppetrahvi** töölepingu töötajapoolsel süülisel rikkumisel tööle asumisest keeldumise või töölt lahkumise korral, kui seda tehakse töösuhte lõpetamise eesmärgil. Tegemist on täiendava tööandja kaitse võimalusega juhuks, kui töötaja töölt ärajäämine võiks põhjustada tööandjale suuri ebameeldivusi, kuid konkreetse kahju tõendamine oleks tülikas või keeruline. Vastavalt VÕS § 161 lg 1 võib lepingu rikkumise korral tööandja nõuda leppetrahvi tegelikust kahjust sõltumata. Kui töötaja tööle mitteilmumise või töölt lahkumisega seoses tekib tööandjale ka kahju, võib TLS § 77 lg 2 kohaselt tööandja nõuda töötajalt tekitatud kahju hüvitamist osas, mida leppetrahv ei katnud.

Kui leppetrahv tundub töötajale ebamõistlikult suur, võib ta VÕS § 162 lg 1 kohaselt taotleda kohtu kaudu selle vähendamist. Leppetrahvi tasumist tuleb VÕS § 159 lg 2 kohaselt nõuda mõistliku aja jooksul pärast kohustuse rikkumise avastamist.¹¹⁸

¹¹⁶ Töölepingu seaduse § 76 lg 1, 2 ja 4.

¹¹⁷ Muda, „Töötaja varaline vastutus“, supra nota 114, lk 318.

¹¹⁸ Meeldetuletuseks: kehtivas tööõiguses on leppetrahve lubatud kohaldada lisaks eelkirjeldatule ka saladuse hoidmise kohustuse või konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise korral (TLS § 22 lg 2 ja § 26 lg 1).

6.6. Tasaarvestamine

Kui tööandjal ja töötajal on teineteise vastu rahalised nõuded, võib neid TLS § 78 lg 1 kohaselt kohtuväliselt tasaarvestada vaid **töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis** antud **nõusolekul**, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.



Näiteks: elatisnõuet võib kinni pidada ilma töötaja nõusolekuta.

Nõusolek tasaarvestamiseks peab reeglina olema antud **igakordselt** ning töötaja peab teadma, mille kohta ta nõusoleku annab. Erandina võib töötaja nõusolek olla ühekordne juhul, kui tegemist on töötaja poolt tööandja arvel tehtavate kulude kokkulepitud limiiti ületava summa tasaarvestamisega.



Näiteks: lubatud on võtta töötajalt ühekordne nõusolek, et tema töötasust tasaarvestatakse tööandja võimaldatud mobiilikõnede limiiti ületav summa, sest töötaja teeb sama SIM-kaardiga ka isiklike mobiilikõnesid.

Töötaja **nõusolekuta** tasaarvestamise võimalused on TLS § 78 lg 3 nimetatud järgmiselt:

- töötajale tehtud **ettemakse**, mille töötaja peab tööandjale tagastama;



Näiteks: kui lähetusse minnes makstakse töötajale igaks juhuks hotelli eest maksmiseks 2000.- ööpäeva eest, kuid reaalne arve on 1900.- ööpäeva eest, võib üleliigselt makstu töötaja järgmisel palgapäeval tasaarvestada.

- töölepingu lõppemisel tasu **väljatöötamata põhipuhkuse** eest.

Tasaarvestamisel peab tööandja lähtuma täitemenetluse seadustiku § -st 132, seda siis eelkõige töötajale kohustuslikult makstava summa osas.

Tasaarvestamisest peab tööandja töötajat teavitama – VÕS § 198 nõuab teisele poolele tasaarvestuse avalduse tegemist. Selline avaldus võib olla ka suuline, kuid oluline on, et tööandja suudaks seda vajadusel hiljem tõendada.

6.7. Rahaliste nõuete aegumine töösuhtes

Töösuhtes tekkivad rahalised nõuded võivad tekkida nii töötajal – nt nõue väljateenitud töötasu osas – kui ka tööandjal – nt nõue töölähetusse minekul realseid kulusid ületanud ettemakse osas.

Tehingust tulenevate nõuete aegumise üldregulatsioon tuleneb TsÜS § -dest 146 – 148. Üldine **tehingust tuleneva nõude aegumistähtaeg on kolm aastat**, kuid kui kohustatud isik rikkus oma kohustusi tahtlikult, siis kümme aastat. Aegumistähtaeg algab nõude sissenõutavaks muutumisest ehk ajahetkest, mil õigustatud isikul on õigus nõuda nõudele vastava kohustuse täitmist. Kui me räägime töötasust, siis muutub nõue sissenõutavaks kokkulepitud palgapäeval, kui töösuhte lõppemisest, siis töösuhte lõppemise päeval, kui muudest rahalistest nõuetest, siis päeval, mil õigustatud isik sai teada või oleks pidanud teada saada nõude olemasolust. Töötasunõude aegumistähtaeg 3 aastat on sätestatud ka individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse (ITVS) § 6 lõikega 3.¹¹⁹ Kokkulepitud tasu maksmise nõude aegumistähtaeg algab selle aasta lõppemisest, mil nõue muutub sissenõutavaks.

¹¹⁹ Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus, 20.12.1995, jõustunud 01.09.1996 – RT I 1996, 3, 57
... RT I 2009, 5, 35.

Erinevate rahaliste nõuete aegumistähtajad:

1) **töötaja** nõuded tööandjale vähemakstud töötasu ning muude töösuhtest tulenevate rahade osas. Tegemist võib olla saamata või vähemakstud töötasuga, tasumata jäänud lähetuskuludega, töötaja tehtud kuludega, mis on tingitud töö tegemisega vms. TsÜS § 146 lg 1 kohaselt kehtib nendele nõuetele tavapärase aegumistähtaeg **3 aastat**.



Näiteks: reisipakettide müüja Kadri ei ole 2009. aasta septembrikuust saadik töötasu saanud. Tal tekib nõue töötasu saamiseks päeval, mil tööandja oleks pidanud talle välja maksuma septembrikuu töötasu, nt 2. oktoobril 2009. Sellest päevast alates tekib tal ka viivisenõue saamata jäänud tasu osas. Kuna tööandja on makseraskustes, siis ei ole tõenäoliselt tegemist tahtliku maksmatajätmisega ning Kadri nõudele kehtib aegumistähtaeg 3 aastat. Kuna tegemist on rahalise nõudega, millele ei tulene TLS-st erisusi, siis aegumistähtaeg algab 2009. aasta lõppemisest. St et Kadril on õigus nõuda saamatajäänud töötasu 2009. aasta septembrikuu eest 2012. aasta lõpuni.

2) **tööandja** nõuded töötajale alusetult või ekslikult makstud nõutavast suurema summa osas. TLS § 39 kohaselt aeguvad tööandja nõuded töötasu ja muude töösuhtest tulenevate rahaliste nõuete tagastamiseks **12 kuu** jooksul arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse. Tegemist on nõuetega, mis tekivad seoses tööandja poolt töötajale alusetult või ekslikult nõutavast suurema summa ülekandmisel. Muudel juhtudel TLS § 39 kohaldada ei saa. Tähtaja mõttes on tegemist TsÜS § -ga 146 sätestatud üldise kolmeaastase aegumistähtaja erisättega ning selle eesmärk on tagada, et tööandja võimalikult kiiresti reageeriks oma rahalisele nõudele ega hoiaks töötajat ebamõistlikult kaua „pingeseisundis“, et kas täiendav makse oli mõeldud tööandja poolt sõbraliku žestina või on töötajal kohustus see tagastada.



Näiteks: reisipakettide müüjale Kadrile makstakse 10 müüdü reisipaketi pealt tehingutest tulenevat tasu ekslikult mitte 1% ulatuses reisipaketi maksumusest, vaid 5% ulatuses reisipaketi maksumusest, kuigi töölepingus on kokku lepitud 1%. Ehk: kui reisipaketi maksumus on 10 000.- ning Kadri müüs neid tööandja nimel 10 tk, siis töölepingu kohaselt on tal õigus saada tasu 10 tk x 100.- = 1000.-, kuid tööandja maksis talle ekslikult 10 tk x 500.- = 5000.-. Sellisel juhul hakkab tööandja nõude aegumise tähtaeg kulgema päevast, mil tööandja kandis Kadrile üle üleliigse 5000.- – 1000.- = 4000.- ning 12 kuu jooksul on tööandjal õigus Kadrilt seda tagasi nõuda.

Näiteks: Kadrile makstakse tavapäraselt ning töölepingujärgselt 1% reisipaketi maksumusest, kuid konkreetsel kuul on tööandjal soov maksta töötajatele „preemiat“ ning ta teadlikult maksab selle kuu reisipakettide müügi pealt Kadrile tavapärasest 5x suurema summa. Kui on võimalik tõendada, et tööandja kandis suurema summa üle tahtlikult, siis tal TLS § 39 kohaselt selle tagasinõudeõigust ei teki.

3) **tööandja** nõuded töötaja poolt tekitatud kahju korral – TLS § 74 lg 4 – nõue aegub **12 kuu** jooksul ajast, millal tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui 3 aastat pärast kahju tekkimist.



Näiteks: reisipakettide müüja Kadri jätab 19. novembril 2009 esitatud turistide broneeringud menetlemata, kuigi tema töölepingujärgne kohustus on tegeleda broneeringutega sama tööpäeva jooksul broneeringu saabumisest. 2. detsembril võtab Kadri selle töö ette ning reisibüroo kannab kahjusid seoses broneeringu hilisema menetlemisega, nt on lennukipiletid vahepeal kallinenud ning odavamas hotellis ei ole enam kohti. Tööandjale tekitatakse kahju 2000.- reisipaketi pealt ning turistidelt seda kahju välja nõuda alust ei ole. Olenevalt sellest, millal kahju tekkimine tööandjale selgub, hakkab kulgema aegumistähtaeg kahju väljanõudmiseks Kadrilt. Pärast 20. novembrit 2012 kahju välja nõuda ei saa.

7. TÖÖSUHTE LÕPPEMINE

Töösuhte lõppemisele kehtivad TLS § 82 kohaselt kõik VÕS § -ga 186 sätestatud alused, v.a **lepingust taganemine**. Lepingust taganemine toob VÕS § 189 lg 1 kohaselt kaasa poolte õiguse nõuda lepinguga üleantu tagastamist. Töösuhtes ei ole tööandjal reeglina võimalik tagastada töötajale tööd ning seega ei ole põhjendatud töötajal ka töötasu tagastamine. Pealegi on töölepingu puhul tegemist kehtivuselepinguga, mille üks pool – töötaja – on eeldatavalt lepingust oma elulistes tegevustes oluliselt sõltuv ning temalt töötasu tagasinõudmine ei oleks kooskõlas hea usu põhimõttega.

Töölepingu seadusega on töösuhte lõppemise alused välja toodud järgmiselt:

- töösuhte lõpetamise kokkulepe – § 79;
- tähtaja möödumine – § 80;
- töötaja surm – § 81;
- füüsilisest isikust tööandja surm, kui tööleping sõlmiti oluliselt tööandja isikut arvestades – § 111 lg 3;
- ülesütlemine – § 83.

Töösuhte lõppemisel tuleb pooltel võimalikult suures ulatuses järgida heas usus ning mõistlikult käitumise kohustust. Kuna töösuhte lõpetamine on selgelt konflikti võimaldav koht, siis korrektsus käitumises ning toimingute nõuetekohases fikseerimises on hädavajalik.

Kui töösuhe lõppeb, muutuvad kõik töösuhetest tulenevad nõuded TLS § 84 lg 1 kohaselt **sissenõutavaks**, nt muutub sissenõutavaks kogu väljateenitud töötasu töötaja poolt ning töötajale tehtud kasutamata (ehk kuludokumentidega tõendamata) lähetuse ettemakse tööandja poolt. Kui rahaline nõue jääb sissenõutavaks muutumise hetkel tasumata, hakkab sellele reeglina lisanduma **viivis**, v.a kui pooled lepivad kirjalikult kokku, et:

- täielikult või osaliselt **pärast töölepingu lõppemist täidetavatelt tehingutelt** makstava tasu sissenõutavaks muutumise aeg lükatakse kooskõlas TLS § 84 lõikega 2 kuni 6 kuuks edasi;
- **ositi täidetavatelt tehingutelt** makstava tasu sissenõutavaks muutumise aeg lükatakse kooskõlas TLS § 84 lõikega 3 kuni 1 aastaks edasi;
- **kindlustuslepingute ja tehingute, mille täitmine nõuab enam kui pool aastat**, maksatava tasu sissenõutavaks muutumise aeg lükatakse kooskõlas TLS § 84 lõikega 4 kuni 2 aastaks edasi.

Kui töösuhte alguses on töötaja tööandjale andnud **tööraamatu**, siis töösuhte lõppemisel annab tööandja selle TLS § 133 kohaselt töötajale tagasi. Kui tööraamatus on kandeid, mis omavad õiguslikku tähendust pensionistaaži arvutamisel, võib töötaja esitada selle oma elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda. Kui töötaja ei ole 1 aasta möödumisel töösuhte lõppemisest oma tööraamatu välja võtnud, võib tööandja esitada selle TLS § 134 lg 2 kohaselt tööraamatu andmete registreerimiseks asu- või elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda. Pensionikindlustuse register luuakse 2011. aastal. Varasemalt koostatud isikukaarte tööandjal TLS § 136 kohaselt kohustus säilitada ei ole.

Töölepingu seaduse käsiraamatu koostajad selgitavad täpsemalt „*TLS ei näe ette tööraamatu pidamise kohustust, mistõttu jääb tööraamatu säilitajaks pärast töösuhte lõppu töötaja või avalik teenistuja. Tööraamatus on säilitamist vajavateks andmeteks info pensioniõigusliku staaži kohta, mida arvestatakse kuni 1998. aasta 31. detsembrini. Pensionikindlustusstaaži puhul, mida arvestatakse alates 1999. aasta 1. jaanuarist, omab tööraamat tähtsust eelkõige soodustingimustel*

vanaduspensioni saamiseks (tööraamatus sisaldub töötaja ametinimetus, mille alusel tal on õigus soodustingimustel vanaduspensioni taotleda).“¹²⁰

7.1. Töölepingu lõpetamine kokkuleppel

Poolad võivad nii tähtjalise kui ka tähtajatu töölepingu lõpetada TLS § 79 kohaselt kokkuleppel **igal ajal**. Poolte kokkuleppel lepingu lõpetamisele ei tulene seadusest nõudeid etteteatamise kohta, hüvitiste kohta ega ka vormistamise kohta. Isegi kui vastavates asjades lepatakse töölepingus kokku (nt et poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamisel makstakse töötajale hüvitist tema 2 keskmise kuutöötasu määras), võib ka seda muuta poolte kokkuleppel. Poolte vahel võib kokku leppida ka selles, et kui tööleping lõpetatakse poolte kokkuleppel tähtjalise töölepinguga töötajaga, kellel ei ole reeglina õigust öelda töölepingut üles korraliselt, maksab töötaja tööandjale nt hüvitist 2 keskmise kuutöötasu ulatuses.¹²¹

Oluline on, et poolte tegelik tahe oleks tööleping lõpetada ning konkreetse töösuhte lõpetamise alusena sobib just TLS § 79.



Näiteks: Mardi tööandja juures töömaht vähenema ning tegemist on koondamissituatsiooniga, kuid tööandja teeb Mardile ettepaneku lõpetada tööleping poolte kokkuleppel. Mardil tasub kaaluda, kas ta sõlmib sellise kokkuleppe, sest sellisel juhul jääb ta ilma nt koondamise tõttu kohustuslikust etteteatamisest või selle eest makstavast tasust, tööandja makstavast koondamishüvitisest, töötuskindlustuse seaduse alusel makstavast kindlustushüvitisest ning töötuskindlustushüvitisest.¹²²

7.2. Töölepingu automaatne lõppemine

Töölepingute lõppemisel ei ole alati vaja, et kumbki pool selleks eraldi tahet avaldaks. Töölepingud lõpevad ilma kummagi lepingupoole initsiatiivita tähtaja möödumisel, töötaja surma korral ning füüsilisest isikust tööandja surma korral, kui leping oli sõlmitud oluliselt tema isikut silmas pidades.

7.2.1. Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel

Tähtjaline leping lõpeb TLS § 80 lg 1 kohaselt tähtaja möödumisel. TsÜS § 134 lg 2 kohaselt võib tähtaeg olla määratud teatud **ajaühiku** (aastad, kuud, nädalad,...) või kindlalt saabuva **süüdmusega** (nt ajutiselt äraoleva töötaja naasmine lapsehoolduspuhkusest, konkreetse töö lõpetamine). TLS § 9 lg 1 kohaselt võib tähtjalise töölepingu sõlmida **kuni 5 aastaks**.

Oluline on see, et tähtjalise lepingu sõlmimiseks oleks **õiguspärane** alus olemas. TLS § 9 kohaselt võib tähtjalise töölepingu sõlmida juhul, kui töö ajutisus on tingitud mõjuvatest põhjustest, eelkõige kui töömaht ajutiselt suureneb või tehakse hooajatööd, või kui on tegemist ajutiselt äraoleva töötaja asendamisevajadusega. Kui sisulist alust tähtjalise töölepingu sõlmimiseks ei olnud, siis loetakse TLS § 80 lg 2 kohaselt tööleping algusest peale sõlmituks tähtajatult.

¹²⁰ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 83.

¹²¹ Töötuskindlustuse seaduse § 5 punkti 2 ja § 14¹ kohaselt makstakse koondamise korral riigi poolt koondatavale täiendavat koondamishüvitist, kui tal on vähemalt 5 aastat tööstaaži selle tööandja juures ning § 6 lõike 2 kohaselt kuni 31.12.2012 poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamisel töötajal õigust töötuskindlustushüvitisega ei teki.

¹²² vt täpsemalt TLS § 85 lg 2.



Näiteks: Kristjan võetakse suure kaupluse juurde sügisel mitmeks kuuks tööle lehtede riisumiseks, talvel lumeajamiseks ning liiva puistamiseks, kevadel teede pühkimiseks ning kaupluse seintel graffiti mahapesemiseks jne. tõenäoliselt on tegemist kaupluse pideva vajadusega majahoidja vms töö järele, st Kristjan võib taotleda, et tema tähtajaline tööleping loetakse algusest peale tähtajatuks. Siinkohal võib abiks olla veel TLS § 10 – samalaadse töö tegemine rohkem kui kahe tähtajalise töölepingu alusel, mille vahel ei ole üle 2 kuu, loetakse alates kolmandast tähtajalisest lepingust tähtajatuks töösuhteks.

Tähtajalise lepingu lõppemise kohta kumbki pool teisele midagi **ette teatama ei pea** – lepingu sõlmimisest alates on pooled olnud teadlikud, et tegemist on ajutise töösuhtega. Samas võiks hea usu põhimõttest lähtuvalt eeldada, et kui tegemist on pikemaajalise lepinguga või kui tööandjal on rohkem infot kui töötajal selle kohta, millal sündmuse saabumisega lõppev leping lõppeb, siis tööandja võiks töötajat sellest viisakalt **informeerida**.



Näiteks: personalispetsialist Krista on võetud tööle personalispetsialist Kaisa lapsehoolduspuhkuse ajaks. Vastavalt TLS § 62 lg 2 kohaselt peaks Kaisa andma tööandjale vähemalt 14 kp enne lapsehoolduspuhkuselt naasmist teada, et ta tuleb nüüd tööle tagasi. Lapsehoolduspuhkusel võib olla lapse 3-aastaseks saamiseni, kuid võib olla ka oluliselt lühemalt. Kuigi asendaja töölevõtmisel lepiti asendajaga kokku töölepingu kestmine asendamise ajaks, võib Krista eeldada, et Kaisa jääb lapsega koju 3 aastaks. Et mitte rikkuda tema heas usus ootust töö jätkumisele, on mõistlik, et tööandja teavitab Kristat koheselt töösuhte peatsest lõppemisest, kui ta ise Kaisalt selle info saab.

Kui töötaja **jätkab** pärast lepingu tähtaja möödumist tööd ning tööandja ei avalda viie tööpäeva jooksul soovi, et tööleping loetaks siiski lõppenuks, loetakse tööleping TLS § 80 lg 3 kohaselt **tähtajatuks**. Tööandja reageerimiskohustus tekib hetkest, kui ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja teeb hoolimata tähtaja möödumisest endiselt sama tööd edasi.



Näiteks: Kristjan täidab oma tähtajalise töölepingu alusel majahoidja kohustusi ning kuna tegemist on talvega, siis kühveldab päevast-päeva lund ning puistab kõnniteedele liiva. Lepingusse on tähtajana märgitud 2 kuud, mis saab läbi 31. jaanuaril. Samas ei saa talv läbi ning Kristjan tuleb tööle ja järgmistel päevadel ning jätkab oma tavapärast tegevust. Kui tööandja ei reageeri sellele 5 tööpäeva jooksul ega ütle Kristjanile, et palun ära rohkem tööta siin, Sinu leping on lõppenud ning ma ei kavatse seda pikendada ega uut lepingut sõlmida, siis muutub Kristjani tööleping tähtajatuks. Kuna tegemist on väga „nähtava“ tööga, siis ei ole tööandjal tõenäoliselt võimalik öelda, et ta ei pannud tähele, et Kristjan endiselt tööd teeb. Ning tööandjana on siinkohal määratletavad vähemalt kaupluse juhataja kui isik, kes sõlmib töölepinguid, ning Kristjani vahetu ülemus, kes annab igapäevaseid töökorraldusi.

Tähtajalist töölepingut **ühepoolselt** üles ütelda reeglina **ei ole lubatud**. Korraliselt ehk 30-päevase etteteatamisega võib töötaja tähtajalise töölepingu üles ütelda vaid juhul, kui tegemist on töötaja asendamiseks sõlmitud töölepinguga. Asendamiseks sõlmitud töölepingu korral ei ole tegemist töö ajutise iseloomuga iseenesest, vaid konkreetsele tööle võetud isikul on tööd on võimalik ajutiselt teha, sest alaline töö tegija viibib ajutiselt mujal ega tee tööd



Näiteks: kui Kaisat asendavale Kristale pakutakse muus asutuses tööd, siis temal on õigus teatada tööandjale 30 päeva ning tööleping korraliselt üles ütelda..

Erakorraliseks ülesütlemiseks peab mõlemal poolel olema mõjuv põhjus:

- **Töötaja** – TLS § 91 alusel ehk eelkõige siis, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. Tegemist võib olla nii tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise kui ka töötaja isikust tuleneva mõjuva põhjusega.



Näiteks: tööandja viivitab Kristale töötasu maksmisega. Tegemist on Krista jaoks väga olulise summaga, millest sõltub tema pere igapäevane toit. Viivitus on toonud kaasa juba selle, et Kristal ei ole võimalik poest süüa osta ning laste eest on maksmata lasteaiatasu ja lasteaiat

juhataja sõnul arvatakse nad lasteaianimekirjast välja, kui võlga kohe ei tasuta. Seetõttu ei saa eeldada, et Krista peaks oma töötasu kuude kaupa ootama ning Kristal on alus öelda tööleping erakorraliselt üles.

- **Tööandja** – TLS § 88 alusel ehk töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töölepingu jätkamist. Kui tööandjal tekkitab vajadus ütelda tähtajaline tööleping üles majanduslikel põhjustel (v.a pankrot), peab ta TLS § 100 lg 3 kohaselt maksma töötajale hüvitusena välja kogu summa, mille töötaja oleks saanud töölepingu kehtivuse jätkumisel kuni selle tähtaja lõpuni. Vääramatut jõu korral töölepingu ülesütlemisel hüvitist maksma ei pea.



Näiteks: õpetaja on koolis pidevalt pisut alkoholijoobes või siis „lõhnadega“ ning tööandja ei saa teda saata klassi ette tunde läbi viima. Seetõttu on tööandjal õigus tähtajalise töölepinguga õpetaja tööleping erakorraliselt üles ütelda.

Näiteks: õpetaja on võetud tööle 3-aastase töölepinguga. Õpilaste arv muudkui väheneb ning osa õpetajaid tuleb majanduslikel põhjustel koondada. Kui koondamine toimub 1 aasta enne töölepingu tähtaja möödumist, tuleb õpetajale maksta hüvitusena töötamata jääva aasta töötasu.

Kuna tähtajalise töölepingu lõpetamise regulatsioon muutus 2009. aasta juulis uue töölepingu seaduse jõustumisega poolte jaoks keerulisemaks (töötaja ei tohi enam tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda ning tööandja peab koondamisel „ostma töötaja välja“ ehk maksma talle hüvitusena töötasu kuni töölepingu tähtaja saabumiseni), **kohaldatakse TLS § 132 kohaselt enne 01.07.2009 sõlmitud tähtajalise töölepingu ennetähtaegsele ülesütlemisele tähtajatu töölepingu kohta sätestatud.**



Näiteks: 3-aastase tähtajaga tööleping sõlmiti õpetajaga 01.08.2008. Kui 2010 kevadel on näha, et õpetajale ei ole võimalik 2010/2011 õppeaastaks õppetööd planeerida, sest õpilaste arv pidevalt väheneb, on tööandjal võimalik õpetaja koondada nagu oleks tegemist tähtajatu töölepinguga töötajaga – etteteatamine vastavalt töötamise kestusele tööandja juures ning hüvitis 1 kuu keskmine töötasu.

7.2.2. Töölepingu lõppemine töölepingu poole surmaga

TLS § 81 kohaselt lõpeb tööleping **töötaja surmaga**. Kuna töötaja täidab töölepingust tulenevaid kohustusi eeldatavalt isiklikult ning on tööandja poolt välja valitud arvestades tema isikuga, ei ole töötaja surma korral töölepingu jätkumine mõeldav.



Näiteks: suure poeketi müüja sureb. Ei ole mõeldav, et tema asemel võtab lepingu automaatselt üle nt tema õde või tütar. Konkreetne tööleping lõppeb. Kuid kui vakantseks jäänud kohale kuulutatakse konkurss, on surnud müüja õel võimalik kohale kandideerida ning kui ta valitakse välja, võidakse temaga sõlmida sarnane tööleping sama koha täitmiseks, mis oli ta õel.

Kui tööandja on **füüsiline** isik ning tööleping sõlmiti oluliselt tema isikut silmas pidades, lõppeb tööleping TLS § 111 lg 3 kohaselt **tööandja surmaga**, muul juhul läheb tööleping TLS § 111 lg 1 alusel üle tööandja pärijatele.



Näiteks: eakas miljonär võtab endale tööle koduabilise ja massööri. Kui miljonär sureb, ei ole tema tööle võetud isikutel võimalik enam oma töölepingulisi kohustusi täita.

Näiteks: edukas FIE-st koolitusguru on võtnud enda juurde tööle teisi koolitajaid, kes viivad koolitusi läbi ning saavad koolitusguru käest töötasu. Kui guru sureb, ei lõpe automaatselt tema töötajatega sõlmitud töölepingud, sest need on sõlmitud koolituste läbiviimiseks, mis ei eelda guru kohalolekut. Lepingute jätkumise otsustamisel tuleb kaaluda konkreetse kaasuse asjaolusid.

Näiteks: koolitusega tegeleva AS-i juht sureb. Kõik lepingud jäävad kehtima, sest juht oli vaid AS-i kui tööandja esindaja.

Kui **töötaja** enda jaoks on tööandja isik oluline, võib ta füüsilisest isikust tööandja surma korral öelda töölepingu üles **2 nädala** jooksul ajast, mil ta sai teada või pidi teada saama töölepingu üleminekust pärijatele. Ülesütlemisest teatab töötaja TLS § 111 lg 2 kohaselt **30 kalendripäeva ette**.

Kui **pärijad** ei soovi sama töötajaga jätkata, on neil samuti võimalus öelda tööleping töötajale **2 nädala** jooksul ajast, mil ta sai või pidi saama töölepingu üleminekust teada, kuid talle kehtivad TLS § 97 lg 2 sätestatud etteteatamistähtajad, mis olenevad töötaja staažist tööandja juures.

7.3. Töölepingu lõppemine ülesütlemisega

Töötajal ja tööandjal on TLS § 83 kohaselt õigus tööleping üles ütelda **üksnes töölepingu seadusega sätestatud alustel**. Ülesütlemisega vabanevad pooled lepinguliste kohustuste täitmisest ning erinevalt lepingust taganemisest ei pea lepingu alusel saadud tagastama. Samas peab ka lepingu lõpetamisel ülesütlemisega hüvitama teisele poolele lepinguga tekitatud kahju ning tagastama selle osa saadust, mis on neile üle antud lepingu lõpetamisele järgneva aja kohta.¹²³



Näiteks: töötaja ei pea tagastama lepingu lõppemisel saadud töötasu, mille ta on juba välja teeninud. Kuid ta peab tagastama puhkusetasu selle osa puhkuse kohta, mida ta lepingu kestuse jooksul välja ei olnud teeninud, kuid mida tal oli lastud puhata „ette“.

Ülesütlemise alused on reguleeritud töölepingu seadusega näidisloetelude abil. Need aitavad töölepingu pooltel mõista, millised on seadusandja silmis olnud konkreetsetel alustel kõige mõistetavamad ning tõenäolisemad töölepingu ülesütlemise põhjused.



Näiteks: TLS § 88 lg 1 p 7 kohaselt võib tööandja ütelda lepingu üles, kui töötaja tekitab tööandja varale kahju. Seadusandja on tööandjale ja töötajale andnud sellega sõnumi, et tööandja vara kaitse on oluline ning selle kahjustamine võib olla piisav alus töölepingu erakorraliseks lõpetamiseks.

7.3.1. Töölepingu ülesütlemisest etteteatamine

Töölepingu ülesütlemisest tuleb teisele poolele korrektselt ette teatada. **Töölepingu ülesütlemisavaldusele** kehtivad TLS § 95 kohaselt järgmised nõuded:

- avaldus peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis;
- avalduses peab sisalduma erakorralise ülesütlemise põhjendus (ainult töötaja korralist ülesütlemist ei pea põhjendama);
- ülesütlemine on konkreetne ja üheselt mõistetav (st ei ole tingimuslik).

Töölepingu ülesütlemiseks piisab ühe poole tahtest ning teise poole arvamus ei ole töölepingu lõpetamiseks takistus. Oluline on see, et ülesütlemiseks oleks **seadusega sätestatud alus**, ülesütlemine toimuks vastavalt seadusega sätestatud **vorminõuetele** ning järgides seadusega sätestatud **etteteatamistähtaegu**.

Lepingu lõppemise avalduse kehtivuse eelduseks on TsÜS § 69 lõige 2 kohaselt selle **isiklik kättesaamine teise poole poolt**. Kui töötaja ei viibi tööl (nt ta on puhkusel), siis piisab avalduse esitamiseks talle selle saatmine tema nimetatud elukohta (tööandja puhul – asukohta) ning asjaolu, et tal on mõistlik võimalus sellega tutvumiseks. Kui tööleping öeldakse üles seoses töölepingu rikkumisega ning ülesütlemisavaldus läheb edastamisel

¹²³ Võlaõigusseadus § 195 lõiked 2 ja 5.

kaotsi, siis TsÜS § 70 kohaselt loetakse avaldus teise poole poolt siiski kättesaaduks ajal, mil see tavaliste asjaolude korral oleks kätte saadud, kui avalduse saatnud pool tõendab, et ta on tahteavalduse väljendanud ja valinud selle edastamiseks mõistliku viisi.

Ülesütlemisavalduse saab TsÜS § 72 kohaselt **tagasi võtta** vaid juhul, kui enne avalduse kättesaamist või sellega ühel ajal jõuab avalduse saajani avaldust tagasivõttev tahteavaldus.



Näiteks: müüja Mari soovib jaanuaris 2010 töölepingu korraliselt üles öelda, sest talle on lubatud teises kaupluses veebruarist alates paremat töökohta. Pärast asjakohase ülesütlemisavalduse esitamist 4. jaanuaril 2010 tööandjale selgub aga, et teist töökohta talle siiski ei pakuta. Kui töötaja soovib oma ülesütlemisavalduse tööandjalt tagasi võtta ilma, et tööandja saaks selle tagasivõtmise üle otsustada, peab töötaja avaldus varasema ülesütlemisavalduse tagasivõtmise kohta jõudma tööandjale hiljemalt samaaegselt esialgse avaldusega. St et kui Mari nt saatis esimese avalduse postiga, siis teine avaldus on tõenäoliselt mõistlik viia ise kohale, kui sellisel juhul on tõenäoline „teha aeg tasa“. Ning loomulikult on tööandja nõusolekul võimalik võtta oma ülesütlemisavaldus tagasi ka juhul, kui Mari mõtleb töökohavahetuse suhtes ümber hiljem.

Erinevalt vorminõude rikkumisest **ei too põhjenduse ärajätmine kaasa ülesütlemisavalduse tühisust**. Ülesütlemise põhjendamine võimaldab teisel poolel hinnata, kas ülesütlemine on toimunud kooskõlas seadusega või mitte, mistõttu võib põhjendamata jätmise tagajärjena eeldada, et ülesütlemist võidakse kergemini vaidlustata. Kui isik peaks siiski hiljem avastama, et ta oleks ülesütlemise põhjendamise korral saanud lepingut edukalt vaidlustada ning oleks sellest tulenevalt tööle ennistatud või saanud hüvitist, on nimetatud poolel võimalik TLS § 95 lõike 3 alusel nõuda ülesütlemise põhjendamise puudumise tõttu tekkinud **kahju hüvitamist**.¹²⁴



Näiteks: tööandja ütleb töötaja töölepingu erakorraliselt üles seoses töökohustuste ebakorrektsuse täitmisega. Töötaja, kes on olemuselt väga kohusetruu, arvab, et küllap oli tööandjal siis põhjust tööleping üles ütelda ning ei vaidlusta ülesütlemist. Hiljem selgub, et tööandja oli töölepingu üles ütelnud ekslike andmete põhjal, võrreldes erinevate müügiesindajate müügitulemusi, ning töötaja töötulemused olid tegelikult kolleegide omadest paremad. Kui töötaja on seoses vahepealse töötusega kannatanud kahjusid, kuigi, nagu hilisemalt välja tuleb, ei olnud tööandjal üldse põhjust tema töölepingut üles öelda, võib töötaja TLS § 95 lg 3 alusel nõuda tööandjalt kahjude hüvitamist.

Töölepingu ülesütlemisele kehtivad vastavalt TLS § 96 – 98 järgmised tähtajad:

- 1) **katseajal** katseaja eesmärkidest tuleneval ülesütlemisel – mõlemal poolel **15 kalendripäeva**;
- 2) **tööandjapoolsel** erakorralisel ülesütlemisel olenevalt töötaja **töösuhte kestusest** tööandja juures:
 - alla 1 tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;
 - 1 – 5 tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;
 - 5 – 10 tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;
 - üle 10 tööaasta – vähemalt 90 kalendripäeva.
- 3) **tööandjapoolsel** erakorralisel ülesütlemisel töötaja isikust või käitumisest tuleneval põhjusel, **KUI** kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi silmas pidades **ei või mõistlikult nõuda** lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni – **ei pea** ette teatama;
- 4) **töötajapoolsel** korralisel ülesütlemisel – **30 kalendripäeva**;
- 5) **töötajapoolsel** erakorralisel ülesütlemisel – reeglina **ei pea** ette teatama, **KUI** kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi silmas pidades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

¹²⁴ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 70.

Seadusega on sätestatud minimaalsed etteteatamistähtajad, mida pooled peavad töölepingu ülesütlemisel järgima. Nii töö- kui ka kollektiivlepinguga võib kokku leppida teistsugustes, töötajatele soodsamates tähtaegades. Mõtlemisainet võib siinkohal pakkuda asjaolu, et töötaja peab korralise ülesütlemise puhul teatama tööandjale töölepingu ülesütlemisest ette igal juhul 30 kalendripäeva, tööandja erakorralise ülesütlemise puhul aga töötaja esimesel tööaastal vaid 15 kalendripäeva. Korraline ülesütlemine on töötajapoolse töösuhte lõpetamise kõige sagedasemalt kasutatav alus, sest erakorralise ülesütlemise mõistlik põhjus töötaja jaoks ei pruugi olla mõistlik tööandja jaoks. Sama mõttekäiku pooldab ka teisi tööõiguse uurijaid.¹²⁵ Seetõttu võiks töölepingus nt leppida kokku, et esimesel tööaastal võib töötaja öelda töölepingu korraliselt üles 15 kalendripäevase etteteatamisega. Sama tähtaeg kehtib teatavasti ka töösuhte neljal esimesel kuul ehk katseajal. Töölepingu ülesütlemise tähtaegade kehtestamise eesmärk on tagada tööandjale võimalus töötaja initsiatiivil töölepingu lõpetamisel leida uus töötaja ning tagada töötajale võimalus tööandja initsiatiivil töölepingu lõpetamisel leida endale uus töö või vähemalt hakata endale uut tööd võimalikult peatselt otsima. Selleks otsimiseks on TLS § -ga 99 kohustatud tööandjat andma töötajale ülesütlemise tähtaja jooksul **mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks**. Seda aega võib töötaja kasutada sellisteks tööotsimisalasteks tegevusteks, mida tal töövälisel ajal teha ei ole võimalik.



Näiteks: Marile esitab tööandja töölepingu ülesütlemisteatise koondamise tõttu ning Mari hakkab uut tööd otsima. CV-online'is kuulutusi lugeda, cv-d ja motivatsioonikirja koostada jms saab Mari tõenäoliselt teha ka oma puhkeajast, kuid tööandja on kohustatud lubama Mari tööajast nt Töötukassasse dokumente vormistama või teise tööandja juurde tööintervjuule.

Töösuhte lõppemisest piisava etteteatamise kohustus tuleneb meile Eestile kohustuslikest rahvusvahelistest õigusaktidest. Väljavõte töölepingu seaduse käsiraamatust: „*Töösuhte kestusele tuginev etteteatamistähtaeg on kantud ideest, mille kohaselt töötajale, kes on tööandja juures kauem töötanud, on tagatud parem ülesütlemiskaitse kui töötajale, kelle töösuhte kestus on lühem. /.../ Kehtinud õiguses põhines üksnes koondamisest etteteatamine töötaja töösuhte kestusel, muutes seeläbi etteteatamise üldregulatsiooni kokkusobimatuks Eestile siduva Sotsiaalharti artikliga 4.4. TLS § 97 lõige 2 on kirjutatud viisil, mis vastab Komitee praktikas heakskiidetud nõuetele töölepingu lõppemisest etteteatamistähtaegade pikkuse osas, ületades enamikel astmetel eelmärgitud skaalasad. Samuti kohaldatakse töösuhte kestusel tuginevaid tööandja etteteatamistähtaegu kõikidel ülesütlemise juhtudel. /.../ TLS § 97 lõike 3 kohaselt võib tööandja nii tähtajatu kui ka tähtajalise töölepingu töötajast tuleneval mõjuval põhjusel üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtajani või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Viidatud juhtumil on tegemist eelkõige selliste eriti mõjuvate põhjustega, nagu töökohustuste oluline rikkumine, mis oma iseloomult on teod, mille puhul on välistatud töösuhte jätkumine isegi etteteatamistähtaja võrra või tähtaja lõppemiseni, mistõttu ülesöeldav töösuhe peab lõppema koheselt. Samas ei tähenda see, et sellistel juhtudel tööandja ei võiks töösuhte lõppemisest töötajale ette teada anda. Säte ei kohusta tööandjat etteteatamistähtaega mitte järgima. Etteteatamistähtaja järgimata jätmise otsustamisel peab tööandja hindama asjaolusid kogumis ning arvestama, et töösuhte lõppemine sellest ette teadmata võtab töötajalt aja uue olukorraga kohanemiseks ning muu töö otsimiseks. Kui tähtajatu töölepingu puhul saab tööandja alternatiivina kasutada etteteatamisega ülesütlemist, siis tähtajalise töölepingu puhul suhte ette kindlaksmääratud siduvusest tulenevalt sellist võimalust ei ole, muutes seega lepingu ülesütlemise asjaolude hindamise veelgi kaalukamaks. /.../ Nagu eelpoolnimetatud on etteteatamistähtaeg töötajale aeg ümberkohanemiseks ja uue töökoha leidmiseks. Rahvusvahelise põhimõtte kohaselt on mõistliku etteteatamisaja peamiseks eesmärgiks anda töötajale vaba aega uue töö otsimiseks enne olemasoleva töösuhte lõppemist ehk ajal, millal töötaja saab veel töötasu.*“¹²⁶

¹²⁵ Vahur-Peeter Liin, „Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised“, Juridica (2009), nr 4, 244 – 250, lk 248.

¹²⁶ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 71-72.

Etteteatamistähtaja võib TLS § 97 lg 3 kohaselt **jätta järgimata** juhul, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.



Näiteks: kui direktor soovib koolibussijuht Mareki töölepingu erakorraliselt üles öelda, on tõenäoliselt mõistlik, et seda tehakse päevapealt ilma igasuguse etteteatamiseta. Vaevalt on lapsevanemad nõus järgmisel päeval oma lapsed sama mehe poolt juhitud bussi usaldama. Seetõttu ei ole mõistlik eeldada etteteatamistähtaja kohaldamist.

Kui aga töölepingu erakorraline ülesütlemine on küll põhjendatud, kuid samamoodi põhjendatud ja mõistlik on ka etteteatamistähtaja kohaldamine, tuleb etteteatamata jätmise korral maksta ühel poolel teisele TLS § 100 lg 5 kohaselt **hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel.**



Näiteks: valvur Tarmo on töötanud sama tööandja juures 12 aastat ning nüüd ta seoses põlvevaluga ei saa enam nõuetekohaselt oma tööülesandeid täita. Samas teeb Tarmo oma võimetekohaselt ja tervise vastavalt tööd ikka korralikult edasi. Töötaja tervislik seisund on andnud TLS § 88 lg 1 punkti 1 kohaselt tööandjale õiguse Tarmo töölepingu erakorraliselt üles öelda. Samas ei ole tõenäoliselt mõistlik eeldada, et sellises olukorras peaks töötaja vabastama töölt päevapealt. Tõenäoliselt on mõistlik eeldada, et tööandja teatab töötajale töölepingu ülesütlemisest ette vähemalt 90 kalendripäeva. Kui tööandja ütleb ette aga nt vaid 1 kuu, siis peab ta maksma töötajale välja vähem etteöeldud 2 kuu töötasu.

Näiteks: ettekandja Maie soovib juulis päevapealt töölt lahkuda, et saaks suvel veel puhata ning sõita septembris Ameerikasse juhutüüde tegema. See ei ole adekvaatne põhjendus töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks TLS § 91 mõttes ning tööandja soovib Maie hoida TLS § 98 lg 1 sätestatud 30 kalendripäeva tööl. Kui Maie siiski lahkub töölt, võib tööandja TLS § 100 lg 5 kohaselt pidada talle saadaolevatelt summadel kinni hüvitise töölt varem lahkunud aja eest. Kui Maie lahkub töölt ettehoiatamata ning ei esita ka mingit ülesütlemisavaldust, on tööandjal samas ulatuses nõudeõigus TLS § 74 lg 3 alusel.

7.3.2. Töölepingu ülesütlemisel makstavad hüvitised

Koondamisel saab töötaja järgmised hüvitised:

- 1) **tööandja** maksab töötajale TLS § 100 lg 1 kohaselt hüvitist **1 kuu keskmise töötasu** ulatuses;
 - Kui tööandja lõpetab töölepingu majanduslikul põhjusel töötajaga, kellel on tähtajaline tööleping, mis sõlmiti pärast 1. juulit 2009¹²⁷, maksab tööandja töötajale TLS § 100 lg 3 kohaselt hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötaja oleks saanud lepingu tähtaja saabumiseni v.a juhul, kui tegemist on tööandja pankrotiga või kui tööleping öeldakse üles vääramat jõe tõttu.
- 2) **Töötukassa** maksab töötajale töötuskindlustuse seaduse¹²⁸ (TKindIS) § 14² punktide 1-2 alusel hüvitist¹²⁹ tööandja poolt 5 kalendripäeva jooksul töösuhte lõppemisest esitatud avalduse¹³⁰ alusel:
 - **1 kuu keskmise töötasu** ulatuses, kui töötaja töösuhe selle tööandja juures on olnud 5 – 10 aastat;
 - **2 kuu keskmise töötasu** ulatuses, kui töötaja töösuhe selle tööandja juures on olnud

¹²⁷ Töölepingu seaduse § 132.

¹²⁸ Töötuskindlustuse seadus, 13.06.2001, jõustunud 01.01.2002 – RT I 2001, 59, 359 ... RT I 2009, 36, 234.

¹²⁹ Töötuskindlustuse seaduse § 6 lg 4 kohaselt alustatakse nimetatud isikutele töötuskindlustushüvitise maksmist vastavalt 30 või 60 kalendripäeva pärast töösuhte lõppemist, st sama aja eest riik kahekordselt hüvitist ei maksa.

¹³⁰ Vt täiendavalt: Koondamise korral kindlustushüvitise taotlemise avalduse vorm ja lisatavate dokumentide loetelu, vastu võetud sotsiaalministri 25.06.2009 määrusega nr 56, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 50, 749.

üle 10 aasta;

- KUI tööandja ütleb enne 2015. aasta 1. jaanuari töölepingu koondamise tõttu üles töötajaga, kelle töösuhe 1. juuliks 2009 ehk töölepingu seaduse jõustumise ajaks on kestnud vähemalt 20 aastat, maksab Töötukassa töötajale TLS § 139 lg 1 kohaselt lisaks tööandja makstavale hüvitisele kindlustushüvitist töötaja 3 kuu keskmise töötasu ulatuses.

Näiteks: Imbi asus kooli tööle 1. septembril 1983. aastal. Ta töötas koolis söökla abitöölisena, siis kokana, vanemkokana ning hiljem majandusala juhataja asetäitjana. 2010. aasta maikuust otsustab kooli direktor kooli majandusala juhataja asetäitja ametikoha koondada. Kuna Imbi on töötanud konkreetsetes koolis alates 1.09.1983, on tal tööstaaži asutuses 26 aastat ja 9 kuud, millest 25 aastat ja 10 kuud jäi perioodi enne 1. juulit 2009, mil jõustus täna kehtiv töölepingu seadus. Järelikult on Imbil õigus saada tööandjalt hüvitist 1 kuu keskmise töötasu ulatuses ning Töötukassalt 3 kuu keskmise töötasu ulatuses.

Kui töötaja ütleb töölepingu üles **tööandjapoolse olulise rikkumise** korral, maksab tööandja töötajale TLS § 100 lg 4 kohaselt hüvitisena töötaja **3 kuu keskmine töötasu**. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid.



Näiteks: väikepoe müüja ütles töölepingu üles, sest tema töötasu maksmine viibis tema jaoks väljakannatamatult kaua, ning asus koheselt teises poes tööle. Samas nõudis ta endiselt tööandjalt 3 kuu keskmist töötasu hüvitiseks. Endine tööandja taotleb töövaidluskomisjonis hüvitise vähendamist, sest kauplus on suurtes majanduslikes raskustes ning töötasu maksmatajätmise oli sisuliselt möödapääsmatu, raha lihtsalt ei olnud selleks. Kui kaupluse juhataja peaks maksma endisele töötajale veel 3 kuu keskmise töötasu hüvitisena, siis tuleks tõenäoliselt pankrot välja kuulutada. Töövaidluskomisjonis on otsustamisel tõenäoliselt asjakohane ka see, et töötaja sai koheselt uue töökoha ning tal on jätkuv sissetulek olemas. Seetõttu võib mõlema poole huve ning faktilisi asjaolusid kaaludes töövaidluskomisjon ka loobuda tööandjalt hüvitise väljamõistmisest. Saamata jäänud töötasu tuleb tal sellegipoolest ära maksta.

Muudel juhtudel töölepingu seadusega pooltele lepingu lõpetamisel hüvitisi ette ei ole nähtud.

7.3.3. Töölepingu ülesütlemine katseajal

Mõlemad töölepingu pooled võivad nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu üles ütelda katseaja jooksul. Katseaeg on mõeldud selleks, et mõlemad pooled saaksid aru, kas neile sobib selline omavaheline lepinguline suhe, eelkõige selleks, et:

- tööandja saaks hinnata, kas töötaja oma oskuste, teadmiste, suhtumise, tervise, isikuomaduste jms abil suudab täita talle töölepinguga pandud kohustusi ning sobib tööandja asutusse või ettevõttesse tööle;
- töötaja saaks hinnata, kas tal on oskuseid, teadmisi ja tahtmist täita kokkulepitud tööülesandeid tööandja kollektiivis.

Kui töölepingus katseaega kirjas ei ole, loetakse katseaja kestuseks TLS § 86 lg 1 ja 3 kohaselt **4 kuud**, kuid tähtajalise lepingu korral mitte rohkem, kui pool lepingu kestusest. Kui pooled ei soovi katseaega kohaldada või soovivad seda kohaldada lühemalt kui 4 kuud, tuleb see töölepingus kokku leppida. Kui töölepingus on seadusega sätestatud pikem katseaeg, kohaldatakse seadust.



Näiteks: tööandja märgib töölepingusse katseajana 6 kuud. Kuigi töötaja võib sellele alla kirjutada, et muuda töötaja allkiri ebaseaduslikku tingimust seaduslikuks ning katseaeg kestab tal 4 kuud.

Tööandjal on lubatud TLS § 86 lg 4 kohaselt tööleping katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu üles öelda vaid põhjusel, mis on **kooskõlas katseaja eesmärgiga**. Selle sätte eesmärk on kaitsta töötajat juhuks, kui tööandja nt majanduslikel põhjustel soovib kasutada töötajale ebasoodsamat ning tööandjale kasulikumat töölepingu ülesütlemise varianti. Ülesütlemine peab vastama faktilistele asjaoludele: kui tööandjal ei ole enam tööd anda, tuleb kasutada TLS § 89 ning sellega kaasnevat etteteatamis- ja hüvitusnõudeid, kui töötaja ei vasta katseajal tööandja tööalastele põhjendatud ootustele, tuleb kasutada ülesütlemisel TLS § 86. Asjakohane on selline nõue mh seetõttu, et pooled lepivad reeglina katseajal kokku ka madalamas töötasus, kui makstakse pärast katseaja lõppu. Ning seetõttu võib tööandjale tunduda kulude optimeerimise eesmärgil mõistlik võtta pidevalt tööle uusi töötajaid madalama katseaja töötasuga ning katseaja möödumisel nad järgmiste madalapalgaliste töötajate vastu välja vahetada. Samas juhul, kui ilmnevad muud erakorraliseks ülesütlemiseks alust andvad asjaolud, tuleb kasutada vastavat alust koos kaasnevate võimalike etteteatamis- ja hüvituskohustustega.



Näiteks: töötaja osaleb oma katseajal tööandja meeskonnas suure hankelepingu läbirääkimistel ning „avameelitseb“ tööandja hankelepingupartneri sekretäri juures, et „nagunii peetakse läbirääkimisi vaid näiliselt ning kõik on juba otsustatud, sest mu tööandja maksis selle eest viiekohalise summa“, siis võib tegemist olla töötajapoolse valega, kuid sellega võib kaasneda tööandja lepingupartneri usaldamatus tööandja vastu ning tööandja võib sattuda põhjendamatult ka nende naerualuseks. Kui selline vahejuhtum ilmneb, on mõistlik kaaluda töötaja töölepingu ülesütlemist TLS § 88 lg 1 p 6 alusel ning olenevalt asjaoludest võib olla otstarbekas lõpetada tööleping ilma etteteatamata ning igal juhul hüviseta.

Kui kumbki pool soovib katseajal töölepingu üles ütelda TLS § 86 alusel, peab ta teisele poolele TLS § 96 kohaselt ülesütlemisest ette teatama vähemalt **15 kalendripäeva**. Töölepingu seaduse käsiraamatu autorite hinnangul tuleb ülesütlemisavaldus anda teisele poolele katseaja jooksul, kuid selle võib anda ka viimasel katseaja päeval.¹³¹ Lihtsalt sellisel juhul ei lõppe töösuhe katseaja viimasel päeval, vaid etteteatamistähtaja möödumisel.

Hüvitist katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu töölepingu lõpetamisel töötajale maksta ei pea.

7.3.4. Töölepingu korriline ülesütlemine

Töölepingu **korriline** ülesütlemine tähendab seda, et lepingu ülesütlemist ei pea põhjendama. VÕS § 195 lg 3 kohaselt võivad mõlemad pooled tähtajatu kestva lepingu ehk lepingu, mis on suunatud püsiva kohustuse või korduvate kohustuste täitmisele, üles ütelda, kui seadusest või lepingust ei tulene teisiti. Töölepingu seaduses tehakse siinkohal vahet töötaja ja tööandja õigustel.

Tööandjal ei ole TLS § 85 lg 5 kohaselt õigust töölepingut korriliselt üles ütelda, st tööandjal peab alati olema olemas põhjus töölepingu ülesütlemiseks.

Töötaja võib tähtajatu töölepingu korriliselt üles ütelda igal ajal, tähtajalise töölepingu võib ta TLS § 85 lõigete 1 ja 2 kohaselt korriliselt üles ütelda vaid töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingu puhul. Siin on olulised kaks nüanssi:

- 1) Kui töötaja ei tõenda, et tegemist on erakorralise ülesütlemisega, eeldatakse TLS § 85 lg 3 kohaselt, et ülesütlemine on korriline.
- 2) Kui töötaja arvates on tegemist erakorralise ülesütlemisega, kuid tegelikult erakorraliseks

¹³¹ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 63.

ülesütlemiseks alust ei ole, loetakse TLS § 85 lg 4 kohaselt ülesütlemine korraliseks seaduses sätestatud etteteatamistähtajaga.



Näiteks: Mari soovib töölepingu erakorraliselt üles ütelda, sest tema ülemus söimab teda ning Mari tunneb end sellest väga häirituna. TLS § 91 lg 2 punkti 1 kohaselt on Maril erakorraliseks ülesütlemiseks alus tõenäoliselt olemas, kuid tema kohustus on seda „sõimamist“ tõendada. Kui ta suudab tõendada, loetakse ülesütlemine erakorraliseks ning ei eeldata, et ta peaks veel 30 päeva tööl olema ja sõimamist taluma. Kui ta seda tõendada ei suuda, siis eeldatakse, et sõimamist ehk erakorralise ülesütlemise alust ei ole olnud ning Mari peab töötama veel 30 päeva enne, kui tema töösuhe lõppeb.

TLS § 98 lg 1 kohaselt peab töötaja teatama tähtajalise töölepingu korralisest ülesütlemisest tööandjale ette **30 kalendripäeva**.

7.3.5. Tööandjapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval põhjusel või majanduslikul põhjusel.

Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda **töötajast tuleneval mõjuval** põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhete jätkamist, eelkõige kui töötaja:

1) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega **tervise seisundi** tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine tervise seisundi tõttu). Töövõime vähenemist tervise seisundi tõttu eeldatakse TLS § 88 lg 1 p 1 kohaselt siis, kui töötaja tervise seisund ei võimalda tööülesandeid täita **nelja kuu** jooksul;



Näiteks: kaubamaja turvamees Margus läheb jaanuaris suusareisile ning murrab jala. Jalga vajab operatsiooni ning paranemine toimub väga aeglaselt. Maikuus, kui Margus ei ole veel oma jalga terveks saanud ega tööle jõudnud, hindab tööandja olukorda ning tal on võimalik juhul, kui kaubamaja normaalne töö on turvamehe pika haiguse tõttu takistatud ning lonkav ja jalale ka tulevikus palju puhkust vajav turvamees ei suuda oma töölepingulisi kohustusi nõuetekohaselt täita, Marguse tööleping üles öelda.

2) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematus tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (**töövõime vähenemine**) – TLS § 88 lg 1 p 2;








Näiteks: asutuses vahetatakse välja personalitarkvara ning 2009 juulis jõustus uus töölepingu seadus. Personalitöötaja Kaja ei suuda kasutada uut tarkvara, kuigi on käinud mitmetel koolitustel ning talle on juurde võetud konsultant, ning teeb jätkuvalt vigu personalidokumentide vormistamisel, kuigi teda on korduvalt koolitatud tööandja poolt. Kuigi tegemist on väga tore inimesega ning üldiselt kohusetundliku töötajaga, võib tööandja kaaluda tema töölepingu ülesütlemist. Kuna tööandja on aktiivselt püüdnud Kaja aidata uute oskuste omandamist ning saatnud teda erinevatele koolitustele, on mõistlik aeg, mil võiks kaaluda töölepingu ülesütlemist, tõenäoliselt mõni kuu, kuid sõltub kõigest asjakohastest nüanssidest (nt kas tegemist on juriidilise haridusega töötajaga, kas Kaja saab arvatuga tööga üldiselt hästi hakkama, kas Kaja ise püüab oma oskusi parandada, kas Kaja on aasta jooksul kasutanud oma puhkuseõigust ehk kas ta on tööks väljapuhanud, milline on Kaja töökoormus jms).

3) on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud **töökohustusi** – TLS § 88 lg 1 p 3;




Näiteks: autojuht Kallele annab tööandja korralduse, et auto peab olema tööpäeva alguseks puhas nii seest kui ka väljast, sest selle autoga veetakse tööandja tähtsaid äripartnereid. Kalle korduvalt ignoreerib tööandja korraldusi ning tööandja on pidanud paaril korral sõidutama

äripartnereid isikliku autoga, jättes Kalle niisama ootama. Tõenäoliselt on tööandjal mõistlik kaaluda, kas Kalle töölepingu võiks ehk üles öelda.

- 4) on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl **joobeseisundis** – TLS § 88 lg 1 p 4;
 **Näiteks:** laomes Tarmo tuleb esmaspäeval tööle kerges joobes. Tööandja saadab ta koju ning teeb märkuse, et joobes olek ei ole tööl lubatav. Teisipäeval võiks tööandja alkoholijoobes Tarmot tööl nähes kaaluda töölepingu ülesütlemist. Kui autojuht Kalle oleks joobes tööl ning saabuks tööandja juurde selle äripartnereid vedades, siis eelnevat hoiatust tõenäoliselt mõistlik eeldada ei oleks.
- 5) on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja **usalduse kaotuse** enda vastu – TLS § 88 lg 1 p 5;
 **Näiteks:** IT-tugiisik Hannes kannab tööl agaralt kolleegide arvuteid maha ning põhjendab pidevalt tööandjale uute arvutite vajadust. Vanad arvutid lubab ta ise viia lastekodusse sealsetele lastele kasutamiseks. Hiljem selgub, et Hannes on pannud vanad arvutid müüki. Tööandjal on põhjust kaaluda Hannese töölepingu ülesütlemist.
- 6) on põhjustanud **kolmanda isiku usaldamatuse** tööandja vastu – TLS § 88 lg 1 p 6;
 **Näiteks:** ehitaja Erik pahteldab objektil seinu selliselt, et korterit vaatama tulnud potentsiaalne ehitusobjekti edasimüüja lahkub koheselt ning teatab Eriku tööandjale, et ta ei julge ise osta ega kellelegi soovitada korterit, mille ehitamisel rikutakse elementaarseid ehitusnõudeid. Eriku ülemus vaatab Eriku töö üle ning möönab, et tehtud on selget praaki. Kui edasimüüja arvamus Eriku tööandja poolt ehitatava objekti kohta on tööandjale kriitiliselt olulise tähendusega ning võib kaasa tuua müügi sisulise peatumise, on tööandjal alust kaaluda Eriku tööleping üles öelda.
- 7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju **tööandja varale** või löi kahju tekkimise ohu – TLS § 88 lg 1 p 7;
 **Näiteks:** väikese tehnikapoe müüja lahkus viimasena töölt ning jättis ukсед lahti. Olenemata sellest, kas öösel vargad käisid või mitte, on tööandjal alust kaaluda töölepingu ülesütlemist.
- 8) on rikkunud **saladuse** hoidmise või **konkurentsipiirangu** kohustust – TLS § 88 lg 1 p 8.
 **Näiteks:** personalitöötaja Triin lobises õhtul pubis sõbrannadele välja oma asutuse juhtkonnaliikmete palgad ning eraelulised andmed. Üks sõbranna rääkis sellest edasi oma kolleegile, see oma emale ning tema ema oli Triinu tööandja tädi. Tööandja tädi kaudu sai tööandja teada Triinu lekitatud infost ning tal on põhjust kaaluda Triinu töölepingu ülesütlemist.

Enne töölepingu ülesütlemist peab tööandja pakkuma võimalusel töötajale TLS § 88 lg 2 kohaselt **teist tööd**. Teise töö pakkumist eeldatakse eelkõige juhtudel, kui töölepingu ülesütlemise tingis töötaja tööga mittetoimetulek tervise, tööoskuste, kohanematuse või sobimatuse tõttu. Vajadusel peab tööandja teise töö pakkumisel korraldama töötajale ka **täiendusõppe, kohandama** töökohta või **muutma** töötaja töötingimusi, kui need muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

 **Näiteks:** Tarmo töötab valvurina ning ta töökohustuste hulka kuulub terve vahetuse jooksul valvataval territooriumil ringiliikumine. Tarmo vigastab oma põlvesid, käib operatsioonil, on mitu kuud haiguslehel ning tööle naastes on pidev kõndimine tema tervisele vastunäidustatud. Peatselt jääb ta jälle haiguslehele ning toob arsti käest teate, et ta ei tohiks senist tööd enam teha. Kui tööandjal on võimalik, peab ta pakkuma Tarmole muud ametikohta, millel Tarmo võiks hakkama saada ning mis ei eelda tööandjale ebamõistlikke kulusid. Nt võib Tarmost saada siseruumides töötav valvur, kelle ülesanne on jälgida objektidel toimuvat erinevatelt ekraanidelt. Kui sellist valvetööd tööandjal pakkuda ei ole, võib Tarmole pakkuda muud talle sobivat tööd. Kui tööandjal on sobiv töö olemas, peab ta eelistama sellises olukorras oma



töötajat, kelle töövõime on vähenenud.

Näiteks: Tarmo töötab valvurina ning viibib tööl joobeseisundis. Tööandja hoiatusele vaatamata viibib ta ka järgmisel valvekorralt tööl joobeseisundis. Kui tööandjal ei ole just sellist tööd pakkuda, mille tegemine joobeseisundis on normaalne, ei pea Tarmole mingit teist tööd pakkuma ning võib ta töölepingu lõpetada.

Tööandja võib töölepingu TLS § 88 lg 3 kohaselt üles öelda töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja **hoiatus**¹³². Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata. Eelkõige ei ole hoiatust vaja juhul, kui tegemist on väga ränga rikkumisega ning ei ole mõeldav, et pärast seda töösuhte saaks jätkuda.



Näiteks: koolibussijuht Marek sõidab lapsi täis bussiga talvisel maanteel 140 km/h ning põhjustab väikese avarii. Kuigi ükski laps raskesti viga ei saa, on lapsevanemad ja õpetajad on äärmiselt nõrduinud. Bussijuht on oma seadusevastase käitumisega pannud ohtu 30 lapse elu. Koolidirektorilt ei eelda tõenäoliselt keegi, et ta Marekile teeks vaid hoiatuse ning järgmisel päeval võiks mees istuda jälle koolibussirooli.

Töölepingu seaduse eelnõu autorid selgitavad põhjalikumalt: „*Töödiguse ülesütlemiskaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena juhul, kui töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Lähtudes eeltoodust ning tuginedes lojaalsuspõhimõttele peab tööandja teatud määral sallima ka sellise töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meeleepärasem. Taunitava käitumise ehk rikkumise esinemisel tuleb tööandjal sellele töötaja tähelepanu juhtida ning anda töötajale võimalus käitumist parandada. Tagasisideta ei pruugi töötaja puudulikust tööoskusest teadlik olla ning osata arvestada, et tema käitumisel nii tõsised tagajärjed võivad olla. Hoiatus võib olla nii suuline kui kirjalik, kuid tööandja peab olema hilisemalt võimeline hoiatuse tegemist tõendama. /.../*

Ülesütlemiskaitse põhimõtet teenib ka § 88 lõikes 2 ettenähtud tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd enne tema isikuga seotud põhjusel töösuhte ülesütlemist. Kuigi töötaja isikust tulenevad töösuhte ülesütlemise põhjused võivad olla väga erinevad, tuleb teise töö pakkumise kohustus ennekõike kohaldamisele töötaja töövõime vähenemisel ehk juhtudel kui töötaja ei tule pikaajaliselt toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või terviseseisundi tõttu või kui töösuhet ei saa jätkata töötaja töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu. Teise töö pakkumise kohustuse eesmärgiks on hoida ära töösuhte ülesütlemine ning võimaldada töötajal jätkata töötamist, tagades seeläbi tema sissetulek. Kuna teise töö pakkumise kohustuses väljendub selgelt töötaja ülesütlemiskaitse õiguse realiseerumine, tuleb kohustust tõlgendada laias tähenduses. Ülesütlemine ei ole lubatud, kui tööandjal leidub tööd, mida töötaja on võimeline tegema. Lisaks tuleb tööandjal pakkuda töötajale ka töökohti, mille puhul tuleks tal korraldada täiendõpet, samuti kohandada töökohta või muuta töötingimusi, kui see võimaldab töötajal töösuhet jätkata. Tööandjal lasub kohustus siiski juhul, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumine on asjaolusid arvestades mõistlik.“¹³³

¹³² Võlaõigusseaduses on hoiatusena käsitletav VÕS § 196 lg 2 ettenähtud kohustuse rikkumise lõpetamiseks antav mõistlik tähtaeg: juhul, kui mõjuv põhjus seisneb selles, et teine lepingupool rikub lepingulist kohustust, võib lepingu üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja tulemusteta lõppemist. Tähtaja määramine ei ole vajalik käesoleva seaduse § 116 lõike 2 punktides 2-4 sätestatud juhtudel ehk siis, kui kohustuse rikkumise tõttu jääb kahjustatud lepingupool olulisel määral ilma sellest, mida ta õigustatult lepingust lootis, rikuti kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt teise lepingupoole huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu, kohustust rikuti tahtlikult või raske hoole- tuse tõttu või kui kohustuse rikkumine annab kahjustatud lepingupoolele mõistliku põhjuse eeldada, et teine lepingupool ei täida kohustusi ka edaspidi.

¹³³ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 65.

Kui tööandja sai teada asjaolust, mille alusel ta soovib töölepingu üles öelda, peab ta TLS § 88 lg 4 kohaselt ütlema töölepingu üles **mõistliku aja jooksul**. Kui tööandja on töötaja „eripärasid“ järjepidevalt aktsepteerinud, võib töötaja arvata, et selline käitumine on muutunud töölepingu osaks.



Näiteks: töölepinguga on kokku lepitud, et tööpäev kestab kl 8 – 16.30 ning vahepealne puhkeaeg on kl 12-12.30. Riina tuleb iga päev tööle kl 9 ning peab puhkeajaga kl 13-14. Kui Riina ülemus sellist käitumist pidevalt aktsepteerib ega anna Riinale teada, et ta peaks tööl käima vastavalt töölepinguga kokkulepitud ajale, siis ei ole tööandjal ühel päeval võimalik lihtsalt otsustada, et nüüd ta ütleb Riina töölepingu üles seoses pideva hilinemisega tööle. Kuid tööandjal on võimalik mingil hetkel muuta oma praktikat ning hakata Riina töödistsipliini jälgima ja seda nõudma.

Näiteks: kui koolibussijuht Mareki kihutamisele ja avariile ei järgne tööandja poolt järgnevate päevade jooksul mingisugust reaktsiooni, ei saa nt kuu või kahe pärast Marekit selle rikkumise pärast töölt vabastada. Mittereageerimisega annab tööandja töötajale signaali, et tema käitumine on aktsepteeritud või andeks antud.

TLS § 89 lg 1 kohaselt võib tööandja öelda töölepingu erakorraliselt üles, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul **töö lõppemise juhul (koondamine)**.



Näiteks: ostjate vähesuse tõttu lühendatakse kaupluse lahtiolekuaegu ning vähendatakse müüjate arvu – toimub koondamine.

Näiteks: klientide paremaks teenindamiseks jagatakse tööülesanded ümber – kui varem võttis klientidelt dokumendid vastu üks töötaja, neid menetles teine töötaja ning klientidele tagasisidet andis kolmas töötaja, siis nüüd peavad kõik töötajad võtma vastu dokumendid, neid ise menetlema ning andma kliendile tagasisidet. Kui olemasolevad töötajad ei ole suutelised kõiki kolme funktsiooni täitma, toimub koondamine.

Koondamine on TLS § 89 lg 2 kohaselt ka töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja **tegevuse lõppemisel**, tööandja **pankroti** väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.



Näiteks: kauplus pannakse kinni ning äriühing lõpetab tegevuse.

Koondamise tõttu töölepingu ülesütlemisel peab tööandja arvestama TLS § 89 lg 4 kohaselt lähtuma **võrdse kohtlemise põhimõttest** ning **eelistama** töölejäamisel TLS § 89 lg 5 kohaselt töötajate esindajaid ning töötajaid, kes kasvatavad alla kolmeaastast last. Siinkohal on mõistlik toonitada, et võrdne kohtlemine kuulub kohaldamisele võrreldavate töötajate osas ning võrdset kohtlemist ehk koondamise valikut peab tööandja suutma hiljem põhjendada.



Näiteks: kui asutuses on 3 personalispetsialisti, kellest ühe ametikoht otsustatakse seoses töömahu vähendamisega koondada, tuleb esmalt võtta võimalike koondatavate hulgast välja töötajate esindajad ning need töötajad, kellel on alla 3-aastane laps. Ning alles ülejäänud töötajate vahel on võimalik teha valik, et kelle tööleping lõpetatakse. Neid kahte ülejäänud personalispetsialisti peab tööandja võrdlema omavahel ning tegema läbipaistva ja arusaadava otsuse koondatava väljavalimisel. Enamasti saab siinkohal määravaks tööalane võimekus, kuid ka seda on võimalik omavahel võrrelda vaid võrreldavate töökohustuste korral.

Oluline on see, et töötajad saaksid aru, milliste põhimõtete alusel asutuses koondatakse ning milline on koondamisel võrreldavate töötajate ring. Töölepingu seaduse käsiraamatu autorid on soovitanud mh määratleda selged ja ettemääratud koondamise reeglid töösisekorraeskirjades või leppida kokku kollektiivlepingus.¹³⁴ Iseasi on aga see, kui võrd võimaldab selline pikalt ettemääratud reeglistik arvestada konkreetsetes koondamissituatsioonides oluliseks kujunevate asjaoludega.

¹³⁴ Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“, supra nota 6, lk 66



Näiteks: kollektiivlepingus lepitakse kokku, et koondamisel eelistatakse neid töötajaid, kellel on rohkem ülalpeetavaid. Reaalses koondamissituatsioonis võib selguda, et kõige viletsamal töötajal on ametlikult (perekonnaseadus) kõige rohkem ülalpeetavaid, kuigi reaalselt peavad neid üleval töötaja sugulased. Samas on teisel töötajal, kes teeb tööd väga kvaliteetselt, 2 last, keda ta üksi kasvatab. Kuigi siin mängib rolli lisaks tööalasele edukusele ka sotsiaalne mõõde, oleks tööandja seotud kollektiivlepinguga ning peaks koondama töötaja, kelle koondamine tegelikult oleks ebamõistlik nii tööandjale, koondatavale töötajale kui ka teistele kolleegidele.

Koondamissituatsioonis peab tööandja pakkuma TLS § 89 lg 3 kohaselt töötajale võimalusel **teist tööd** ning vajadusel korraldama ka vastava **täiendusõppe** või muutma töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.



Näiteks: asutuses on 3 personalispetsialisti, kellest ühe ametikoht otsustatakse seoses töömahu vähenemisega koondada. Samas on asutuses vaba 1 raamatupidaja koht. Kui koondamissituatsioonis ülejäävale personalispetsialistile võiks sobida ka raamatupidaja töö, tuleb talle seda pakkuda. Ning seda ka juhul, kui see eeldab teatud ümberõpet, mis ei lähe tööandjale liialt kulukaks.

Teise töö pakkumine tööandja poolt peab olema reaalne ning mõistlik, st põhjendamatu on pakkuda töötajale teist tööd, mida ta nagunii vastu võtta ei saa (nt kaugus elukohast, olulised kvalifikatsiooninõuded). Riigikohus väidab järgmiselt: „*Tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd ei saa piirduda vaid kitsalt töötajale erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõpetamist, tuleb tööandjal kaaluda ka võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida ta on võimeline tegema. Kuid töölejäamise eelisõiguse väljaselgitamist ei saa asendada konkursi korraldamisega. Samuti ei saa võimaluse andmist konkursil osalemiseks käsitada teise töö pakkumisena. Konkursi saab korraldada töötajate otsimiseks vabade töökohtade täitmise eesmärgil.*“¹³⁵

Kui tööandja ütleb töölepingu 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu üles ettevõtte suurust arvestades kriitilise arvu töötajatega, loetakse seda töölepingute kollektiivseks ülesütlemiseks ehk **kollektiivseks koondamiseks**. Kollektiivse koondamise korral läheb tööturule korraga suurem hulk töötajaid, kelle tööhõive taastamine on töökohtade nappuses keerulisem. TLS § 90 lg 1 kohaselt loetakse koondamist kollektiivseks juhul, kui tööleping koondamise tõttu üles vähemalt:

- 1) 5 töötajaga, kui ettevõttes töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;
- 2) 10 töötajaga, kui ettevõttes töötab keskmiselt 20 – 99 töötajat;
- 3) 10 protsendiga töötajatest, kui ettevõttes töötab keskmiselt 100 – 299 töötajat;
- 4) 30 töötajaga, kui ettevõttes töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

Töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lg 2 kohaselt määratakse tööandja töötajate keskmine arv kuue viimase kuu järgi töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohustuse tekkimisest. Oluline on siinkohal töötajate arv tööandja konkreetses ettevõttes, mitte aga üldse tööandja juures.



Näiteks: kui „Eesti Post“ paneb kinni oma maapiirkonna postkontori, siis võib tegemist olla kollektiivse koondamisega, kui töö kaotab vähemalt 5 töötajat 30 päeva jooksul. Töötajate arvu lugemisel ei saa vaadata „Eesti Posti“ töötajate koguarvu, sest konkreetse piirkonna jaoks ei oma see tööhõive taastamisel tähtsust.

Kollektiivse koondamise korral tuleb tööandjal TLS § 101 lg 1 kohaselt aegsasti **konsulteerida** usaldusisiku või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga:

- jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlemiste ärahoidmises või nende arvu

¹³⁵ S. K hagi Eesti Vabariigi vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks, tööle ennistamiseks ja töölt sunnitud puudumise aja eest keskmise palga saamiseks, tsiviilasi nr 3-2-1-103-06, Riigikohtu tsiviilkolleegium, kohtuotsus, 08.11.2006, lõik 13.

vähendamises ning

- ülesütlemiste tagajärgede leevendamises, sh koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises.

Usaldusisikule või töötajatele tuleb TLS § 101 lg 2 kohaselt anda kogu kollektiivset koondamist puudutav teave kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, sh:

- 1) kollektiivse ülesütlemise põhjused;
- 2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;
- 3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega tööleping kavandatakse üles öelda;
- 4) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda;
- 5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis.

Töötajatega konsulteerimine tähendab **sisulist arutelu** töötajate esindajaga, mille raames töötajate usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel on õigus TLS § 101 lg 4 kohaselt kohtuda tööandja esindajatega ning teha neile oma ettepanekuid olukorra leevendamiseks.

Töötajatele esitatud info esitab tööandja samal ajal TLS § 101 lg 3 kohaselt Eesti **Töötukassale**, et riik teaks olla valmis planeeritavaks tööotsijate arvu kasvuks ning võimalusel saaks otsida neile töö enne töötuks jäämist või suunata neid viivitamatult ümber- või täiendusõppesse. Pärast konsulteerimist esitab tööandja Töötukassale TLS § 102 lg 1 kohaselt ülevaate konsulteerimise tulemuste kohta ning samast kirjast ära kirja ka töötajate usaldusisikule. Usaldusisikul on TLS § 102 lg 3 kohaselt õigus esitada ära kirja saamise päevast 7 päeva jooksul Eesti Töötukassale oma arvamus kollektiivse koondamise kohta.

Pärast informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmist ning Eesti Töötukassa teavitamist võib tööandja TLS § 103 lg 1 ja 2 kohaselt töölepingud üles öelda, kuid **mitte varem kui 30 päeva** jooksul Töötukassale konsulteerimistulemuste esitamise päevast. Töötukassal on õigus nimetatud tähtaega nii **lühendada** (lg 3) kui ka **pikendada** 60 päevani (lg 4), teatades sellest tööandjale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis 14 päeva jooksul konsulteerimisinfo saamisest (lg 5). Kui tegemist on ettevõtte tegevuse lõpetamisega, siis TLS § 103 lg 6 kohaselt Töötukassa tähtaegu tööandja planeeritud tähtaegu ei muuda.

7.3.6. Tööandjapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise piirangud ja erisused

Töölepingu ülesütlemise piirangud on kehtestatud lähtudes töötaja seisundist või kohustustest, samuti töötaja subjektiivsetest õigustest töösuhte kujundamisel.

TLS § 92 lg 1 kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda **põhjused**, et:

- 1) töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust;
- 2) töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi;
- 3) töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu;
- 4) töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;
- 5) täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;¹³⁶
- 6) töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.

¹³⁶ Samas ei ole keelatud pakkuda töötajale koondamissituatsioonis (st mõjuv põhjus töölepingu lõpetamiseks tuleneb tööandja majanduslikest võimalustest) töölejämist osalise koormusega.

Eelpool on loetletud **asjaolud, mis ei tohi olla töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjuseks**. Samas ei tähenda see seda, et nimetatud seisundis või kohustustega isikutega ei tohiks üldse töösuhet lõpetada. Kui tegelik töösuhete ülesütlemise alus on muu seadusega sätestatud alus, siis on töölepingu ülesütlemine võimalik, kuid tööandja kohustus on tõendada, et tegemist ei ole „keelatud“ põhjusega.



Näiteks: Mart läks pärast gümnaasiumi lõpetamist ehitusettevõttesse „Kast“ tööle. Sügisel kutsuti ta ajateenistusse. Ajateenistusse minekul kasutas Mart oma TLS § 19 punktist 5 tulenevat õigust keelduda töö tegemisest. Kuna ta ei pea tööd tegema, kuid TLS § 92 lg 1 kohaselt ei tohi tööandja tema töölepingut selle tõttu ka üles öelda, ei ole ajateenistuse perioodil Mardil ega tema tööandjal lihtsalt kohustust täita omavahelist töölepingut, st Mart ei tee tööd ning tööandja ei maksa talle tasu. Kui aga selle aasta talvel tabavad tööandjat majanduslikud raskused, on tal lubatud vajadusel öelda Mardi tööleping üles koondamise tõttu, olles eelnevalt kaalunud kõiki olulisi asjaolusid ning võrrelnud Mardi tööpanust võrreldavate töötajate tööpanusega.

Eriti selgelt on seadusandja väljendanud **tööandja pööratud tõendamiskohustust** raseda ja väikelapse vanema ning töötajate esindaja töölepingu ülesütlemisel:

- 1) Kui tööandja ütleb töölepingu üles raseda või alla 3-aastast last kasvatava töötajaga ning ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles seadusega lubatud põhjusel, loetakse TLS § 92 lg 2 kohaselt, et tööleping on üles öeldud töötaja raseduse või perekondlike kohustuste täitmise tõttu ehk ebaseaduslikult.
- 2) Kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest ning ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles seadusega lubatud põhjusel, loetakse TLS § 92 lg 3 kohaselt, et tööleping on üles üteldud seetõttu, et töötaja esindas teisi töötajaid suhtes tööandjaga ehk ebaseaduslikult.

Keelatud on töölepingu ülesütlemine järgmistel alustel:

- TLS § 93lg1 – **raseda, rasedus- ja sünnituspuhkuse õiguseganaise, lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust kasutava töötaja** töölepingu ülesütlemine **koondamise** tõttu, v.a tööandja tegevuse lõpetamisel, pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu ehk TLS § 89 lg 1 alusel. Järelikult on koondamiskaitse tagatud nimetatud töötajatele juhul, kui tööandja juurde jääb alles mõnigi töökoht, millel töötamist oleks võimalik jätkata. Kui tööandja tegevus ei jätku, ei ole võimalik tagada töökohta ka rasedale ega temaga võrdsustatud isikule.
- TLS § 93 lg 2 – **raseda või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega naise** töölepingu ülesütlemine töötaja **töövõime vähenemise** tõttu ehk TLS § 88 lg 1 p 1 ja p 2 alusel. Kuna rase või äsjasünnitanud naine on tõenäoliselt varasemast väiksema töövõimega, kaitstakse tema loomulikku töövõime vähenemist keeluga teda sel alusel töölt vabastada.

Töötaja on TLS § 93 lg 3 kohaselt **kohustatud teavitama tööandjat**, selle soovil esitama ka arsti või ämmaemanda tõendi, oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Kui töötajal tõendit esitada võimalik ei ole või kui ta rasestub hiljem, kuid siiski enne töösuhete lõppemist, talle TLS § 93 lg 3 sätestatud kaitse ei laiene. Sätte eesmärk on tagada tööandjale selgus oma tegevuse edasisel planeerimisel ning kaitse vaid neile töötajatele, kellele koondamissituatsioon tuleb ootamatult. Niigi majanduslikes raskustes tööandjale täiendavate kohustuste panemist seadusega ette ei nähta.



Näiteks: Kristel saab 6. jaanuaril 2010 tööandjalt koondamisteatise, mille kohaselt vabastatakse ta töölt 30. aprillil 2010. Kui Kristel ei ole sellel hetkel lapseootel ega saa hiljemalt 20. jaanuaril esitada tööandjale tõendit raseduse kohta, siis hilisem rasestumine teda koondamise eest ei kaitse.

Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemiseks peab tööandja TLS § 94 kohaselt küsima asjakohast **arvamust** töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult, mille need peavad andma 10 tööpäeva jooksul. Antud arvamus ei ole tööandjale siduv, kuid sellega peab mõistlikul määral arvestama ning arvestamata jätmist põhjendama.



Näiteks: töötajate usaldusisikule on tööandja eraldanud usaldusisiku ülesannete täitmiseks ametiauto, mille kulud katab tööandja, ning keskmise töötasuga tasustatud vaba aega. Hiljem selgub, et usaldusisik tegutseb tööandja logoga autot ja töötajate esindamiseks antud aega kasutades FIEna transporditeenuse alal ning veab mööblit laiali. Kui tööandja soovib töötajaga töölepingu üles öelda usalduse kaotuse tõttu (TLS § 88 lg 1 p 5), peab ta siiski enne seda küsima töötajatelt, kes on usaldusisiku valinud, nende arvamust töölepingu ülesütlemise kohta, ning andma aega arvamus esitamiseks. Kuid pärast kohustuslikku 10 tööpäeva on tööandjal õigus töötajate esindaja tööleping erakorraliselt üles öelda ka juhul, kui töötajad ei pea seda põhjendatuks.

7.3.7. Töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine

Töötaja võib töölepingu TLS § 91 lg 1 kohaselt erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. Erakorralise ülesütlemise korral peab töötaja põhjendama töölepingu lõpetamise vajadust.

Tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda eelkõige TLS § 91 lg 2 loetletud juhtudel:

1) tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel;



Näiteks: ülemusel on kombeks anda koosolekul sekretärile temast möödudes tagumiku peale laks ning teha mitmemõttelisi märkuseid. Sekretäri jaoks on selline käitumine lubamatu ning alandab teda nii ülemuse kui ka teiste koosolekul osalevate isikute ees.

2) tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega;



Näiteks: palgapäev on 30. septembril, kuid töötasu ei ole töötajale laekunud ka mitte oktoobri lõpuks. Tegemist on aga üksikemaga, kelle ainus sissetulek on töötasu. Töötajale on eluliselt oluline otsida endale kiiremas korras uus töökoht, kus makstakse töötasu õigeaegselt.

3) töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.



Näiteks: ehitajale antakse korraldus minna plekk-katusele korstnat parandama paduvihmaga ilma igasuguste töökaitsevahenditeta; autokaupluse sekretärile antakse korraldus poseerida kaupluse reklaamis bikiinides veoauto katusel; müügiesindajale antakse korraldus anda vallavalitsusega lepingu sõlmimisel ametnikule üle altkäemaks.

Töötaja isikust tuleneval põhjusel võib töötaja TLS § 91 lg 3 kohaselt töölepingu erakorraliselt üles öelda eelkõige juhul, kui töötaja terviseseisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd.



Näiteks: töötaja ema haigestub raskesti ning teda ei ole võimalik panna haiglasse ega muul moel hooldada, samuti ei jätku töötaja sissetulekust emale hooldaja võtmiseks või ei ole see konkreetses paikkonnas võimalik. Tõenäoliselt on sellisel juhul põhjendatud töölepingu erakorraline ülesütlemine.

Ka töötajapoolsel töölepingu erakorralisel ülesütlemisel eeldatakse, et see on põhjendatud ainult juhul, kui töötaja ütles lepingu üles **mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta sai ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada või kui ta pidi sellest teada saama.**

Näiteks: töötaja ema haigestus raskesti 2 aastat tagasi ning on need aastad olnud voodihaige.



Töötaja koos oma pereliikmetega on haiget ema seni hooldanud muu tegevuse, sh töötamise kõrvalt. Sellistel asjaoludel ei ole tõenäoliselt mõistlik eeldada, et töötaja võiks töölepingu ema haiguse tõttu üles öelda erakorraliselt, st tähtaega järgimata. Ema hooldamisvajadus on kujunenud töötaja ja tema perekonna jaoks tavapäraseks kohustuseks ning kui ei ole võimalik tuua välja täiendavaid olulisi asjaolusid, miks töötaja peaks saama viivitamatult töölepingu lõpetada, siis ema haigus ei ole selleks piisav põhjus.

Näiteks: tööandja maksabki töötajale töötasu kaootiliselt. Kuid kui tasu makstakse, siis paneb korralikult ka viivised juurde. Töötasu maksmisega viivitamine on reeglina tingitud asjaolust, et tööandjale kantakse lepingute alusel raha üle samuti viivitamisega ning seda protsessi ta ei ole suutnud mõjutada. Töötaja on aastaid talunud seda, et töötasu makstakse välja korrapäratult. Sellisel juhul ei ole tal tõenäoliselt õigus öelda tööleping erakorraliselt üles seoses tööandjapoolse olulise viivitusega töötasu maksmisel, kui ei ilmne täiendavaid olulisi asjaolusid. Aga loomulikult on tal õigus öelda tööleping üles korraliselt.

7.4. Töölepingu üleminek

Kui **ettevõtte omanik muutub** ehk ettevõtte läheb üle teisele omanikule ning **jätkab sama või sarnast majandustegevust**, lähevad töölepingud ettevõtte omandajale muutumatul kujul üle ning ei ettevõtte üleandja ega ka omandaja ei tohi öelda töölepinguid üles ettevõtte ülemineku tõttu. Erand kehtib TLS § 112 lg 4 kohaselt vaid tööandja pankroti väljakuulutamisel. Ettevõtte üleminekut reguleeritakse täpsemalt VÕS § -dega 180 – 185.

TsÜS § 66¹ kohaselt on **ettevõtte majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb**. Ettevõtte saab olla nii füüsilisel isikul, äriühingul kui ka juriidilisel isikul, kes ettevõtlusega ei tegele (nt sihtasutused ja mittetulundusühingud). Oluline on üksuse olemasolu. Ettevõtte üleminek on ettevõtte omaniku vahetumine, mille raames lähevad VÕS § 180 lg 2 kohaselt üleandjalt omandajale üle ettevõtte majandamisega seotud ja selle majandamist teenivad asjad, õigused ja kohustused, sh töölepingud.

VÕS § 181, mille kohaselt ettevõtte üleminekule juriidiliste isikute ühinemise, jagunemise või ümberkujundamise puhul, samuti kui ettevõtte üleminek toimub seaduse alusel, eelkõige sundtäitmisel või pankrotimenetluses, ettevõtte ülemineku sätted ei laiene, töölepingute üleminekule ei kohaldu, st TLS § 112 lg 2 kohaselt lähevad töölepingud üle ka VÕS § 181 kirjeldatud juhtudel.

VÕS § 182 lõikega 2 toonitatakse, et ettevõttesse kuuluvate asjade ja õiguste üleminekuga lähevad omandajale üle ka kõik töölepingutest tulenevad kohustused ning et võlausaldaja või teise lepingupoole nõusolekut ei ole töölepingu üleminekuks vaja. See tähendab, et ka töötajal ei ole võimalik nõuda töölepingu ülesütlemist seoses ettevõtte üleminekuga.



Näiteks: suure poeketi omanik ostab ära väikese keldripoe. Uuele omanikule lähevad üle ka keldripoe töötajad, kui omanik jätkab tegevust samas valdkonnas. Keldripoe endisel omanikul ei ole õigust töölepinguid üles öelda, uuel omanikul ei ole õigust töölepinguid üles öelda ega töötajatel ei ole õigust töölepinguid üles öelda ega ka seda teiselt poolelt nõuda.

Töölepingute üleminek tähendab töölepingu poolte jaoks seda, et ühtegi töölepingu tingimust ei saa muuta poolte kokkuleppeta, v.a tööandja nimi. Pärast töölepingute üleminekut peab uus tööandja leppima töötajatega vajadusel ise kokku nt töökohustuste, -tasu või töö tegemise koha muutmises. Ning kui töötaja sellega nõus ei ole, siis neid muuta ei ole võimalik, kui seadusega ei ole sätestatud teisiti.

Ettevõtte üleminekul peavad VÕS § 182 lg 4 kohaselt nii senine kui ka uus tööandja teavitama töötajaid tööandja muutumisest.

Enne töölepingute üleminekut tekkinud **kohustuste** eest, mis on töölepingute ülemineku ajaks muutunud sissenõutavaks või mis muutuvad sissenõutavaks **5 aasta** jooksul pärast üleminekut, vastutab VÕS § 183 lg 1 kohaselt endine tööandja töötajate ees **solidaarselt** uue tööandjaga. Eeldatakse, et omavahelistes suhetes endise tööandjaga on kohustatud isikuks uus tööandja. Endise ja uue tööandja vastutuse muul viisil lahendamises võivad pooled VÕS § 183 lg 2 kohaselt omavahel kokku leppida vaid juhul, kui ka töötaja annab sellisele kokkuleppele oma kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõusoleku.



Näiteks: poeketi omanik, kes ostab ära väikese keldripoe, ei soovi tegeleda selle poe varasemate võlgadega töötajate ees ning on nõus sellest vastutusest pääsemiseks rohkem maksta. Keldripoe uus ja vana omanik võivad pöörduda töötajate poole ettepanekuga saada nende nõusolek sellisele kokkuleppele, et kõik varasemad tööandja võlad peab töötajatele tasuma endine omanik. Kui töötajad annavad sellele oma kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõusoleku (nt e-kiri), siis on uue ja endise tööandja vaheline kokkulepe jõus. Töötajad peavad aga arvestama, et oma endiste võlgadega nad uue tööandja poole, kes on neile igapäevaselt kättesaadav, pöörduda ei saa.

Ettevõtte ülemineku regulatsiooni kohaldatakse VÕS § 185 kohaselt ka juhul, kui ühelt omanikult teisele läheb vaid ettevõtte organisatsiooniliselt terviklikuks üksuseks olev osa ehk käitis.



Näiteks: asutus ei soovi enam sööklatöötajaid oma palgal hoida ning otsustab hakata teenust sisse ostma. Kui sööklateenust osutatakse samale asutusele või ka teistele klientidele endiselt samades tingimustes – ruumid, vahendid, tehnika, siis on ka söökla töötajatel õigus oodata töölepingute üleminekut uuele omanikule. Söökla on vaadeldav kui organisatsiooniliselt terviklik üksus asutuse töös.

Ettevõtte üleminekul kehtivad järgmised töötajate **informeerimise** ja nendega **konsulterimise** kohustused:

- 1) vähemalt **1 kuu** enne ettevõtte üleminekut peavad ettevõtte üleandja ja omandaja esitama TLS § 113 lg 1 kohaselt töötajate usaldusisikule või selle puudumisel töötajatele kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis **teatise**, mis sisaldab vähemalt järgmisi andmeid:
 - kavandatav ettevõtte ülemineku kuupäev;
 - ettevõtte ülemineku põhjused;
 - ettevõtte ülemineku õiguslikud, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajatele;
 - töötajate suhtes kavandatavad meetmed.
- 2) KUI ettevõtja üleandja või omanik kavatseb ettevõtte ülemineku tõttu teha töötajate olukorda mõjutavaid **muudatusi, konsulterib** ta usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kavandatavates meetmetes kokkuleppele, sh töötajate soovil kohtub nendega juhtorgani liikmete tasandil, ning arvestab võimalusel töötajate poolt kirjalikult esitatud ettepanekutega muudatuste kohta. Ettepanekute mitteamvestamisel tuleb seda töötajatele TLS § 113 lg 2 ja 3 kohaselt põhjendada.

Ettevõtte üleminekut püütakse teatud juhtudel ka varjata, et saada lahti ettevõttele kogunenud kohustustest. Selleks võidakse nt hajutada ettevõtte vara müüki erinevate omandajate vahel, lõpetada lepingupartnerite (sh töötajatega) vanad lepingud ning sõlmida partnerite ja võtmetöötajatega uued lepingud, muuta või peatada osa varasemaid tegevusi vms.¹³⁷ Töötajate jaoks on aga oluline endale teadvustada, et kui sisulise ettevõtte ülemineku korral on töötajad nõus lõpetama oma töölepingud ning sõlmima uue tööandjaga uued lepingud, siis nende töösuhte alguse aeg, mis omab tööõiguses tähendust nt seoses töölepingu erakorralise ülesütlemisega tööandja poolt, hakkab uue töölepingu jõustumise hetkest kulgema algusest peale, kuigi sisuliselt võib olla tegemist vana lepingu jätkumisega. Vältimaks võimalikke vaidlusi on töötajatel mõistlik siiski lasta lepingud uue tööandja poolt

¹³⁷ Martin Tamme, „Ettevõtte ülemineku varjatud tehinguna“, Juridica (2009), nr 3, 181 – 188, lk 183.

ümber vormistada, vahetades vaid tööandja nime, ning mitte kirjutada alla igasugustele paberitele, mille sisu ei kattu nende tegeliku tahte ja õigustega.

7.5. Töölepingu ülesütleamise vaidlustamine

Ülesütlemine on TLS § 104 kohaselt **tühine** järgmistel juhtudel:

- 1) kui ülesütleamiseks ei ole seaduslikku alust;
- 2) kui ülesütlemine ei vasta seaduse nõuetele;
- 3) kui rase või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja ei esitanud tööandjale temast mitteolenevatel põhjustel hiljemalt 14 päeva jooksul ülesütleamisavalduse saamist tõendit oma raseduse kohta.

Järelikult on ülesütleamise **õiguspärasuse tingimused**:

- ülesütleamise alus olema seadusega ettenähtud;
- ei tohi esineda seadusega ettenähtud ülesütlemist välistavaid asjaolusid;
- ülesütlemine ei tohi olla tingimuslik;
- ülesütlemine peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.



Näiteks: MSN kaudu esitatud ülesütleamisavaldus on tühine; suvekohviku müüja töölepingu ülesütlemine vihmase päeva tõttu on tühine; raseda töötaja töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu seoses töö ümberkorraldamisega on tühine; näitleja töölepingu ülesütleamisavaldus, et kui uues „lavaka-lennus“ on häid baritone, siis Sinu tööleping lõpetatakse ära, on tühine.

Kui pooled ei saa omavahel kokkuleppele, kas tegemist on seadusliku või ebaseadusliku ülesütleamisavaldusega, peab ülesütleamise tühisuse tuvastamist sooviv pool pöörduma TLS § 105 lg 1 kohaselt **30 kalendripäeva jooksul ülesütleamisavalduse saamisest** hagi või avaldusega kohtusse või töövaidluskomisjoni. Kui hagi või avaldust ei esitata tähtaja jooksul või kui hagi või avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine TLS § 105 lg 2 kohaselt kehtiv algusest peale ja leping on lõppenud ülesütleamisavalduses märgitud tähtpäeval.



Näiteks: Liinale esitab tööandja töölepingu ülesütleamisavalduse 4. jaanuaril 2010, et tema tööleping lõpetatakse koondamise tõttu 28. veebruaril 2010. Liinale tundub, et tööandja on käitunud tema koondatavaks valimisel ebaõiglaselt, sest kolleegide töötulemused on Liina arvates tema omadest kehvemad. Kui Liina aga vaidleb tööandjaga töö juures ega vaidlusta ülesütleamisavaldust kohtus ega töövaidluskomisjonis ning 28. veebruaril saabki kätte viimased tasud ning peab oma töövahendid üle andma, siis üldjuhul tal kohtusse ega töövaidluskomisjoni enam asja ei ole – hagi või avalduse esitamise tähtaeg aegus 3. veebruaril.

TLS § 106 kohaselt võib **töötaja 30 päeva jooksul** arvates ülesütleamisavalduse saamisest esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse kehtiva ülesütleamise vaidlustamiseks **vastuolu tõttu hea usu põhimõttega**, v.a juhul, kui tööandja ütles lepingu üles töötajapoolse töölepingu rikkumise tõttu. Tegemist on juhtudega, kui seadusega on ülesütleamise alus tõesti sätestatud ja piiranguid ei ole rikutud ning ülesütleamisavaldus vastab samuti kõigile formaalsetele nõuetele, kuid võlaõigusest tuntud hea usu põhimõtte kohaselt ei ole töölepingu ülesütlemine sellegipoolest töötajale aktsepteeritav.



Näiteks: Karlale, kes töötab ettevõttes autode müügijuhina, esitab tööandja töölepingu ülesütleamisavalduse, viidates Karla töövõime vähenemisele ning tuues näiteks selle, et Karla on klientidega suheldes kärsitu ning on paaril korral viisakuse kaotanud. Karla on nõus sellega, et tal on pidevalt tööl kiire ning ta on seetõttu paar korda palunud kliendil oma teemad kiiremini ära rääkida, kuid Karla ajanappus tuleneb sellest, et ettevõttes on mitu ametikohta vakantsed ning Karlale on peale pandud mitmed lisaülesanded, mida ta

varem tegema ei pidanud. Samas ei ole Karlale võimaldatud selle jaoks vaba aega. Seetõttu pingutab Karla kõigest väest, et jõuda töötaja jooksul suhelda piisavalt klientidega ning samas koostada ka erinevaid aruandeid ja osaleda töörühmade koosolekutel. Karla arvates on tööandja eksinud hea usu põhimõtete vastu.

Töötajal on järelikult võimalus töövaidluskomisjonis või kohtus nõuda:

- ülesütlemise **tühisuse tuvastamist** või
- ülesütlemise **tühistamist**, kui sisuliselt on tegemist seaduse nõuetele vastava ülesütlemisega.

Tööandjal on võimalik nõuda vaid töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamist.

Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on tühine või tühistatud, ei ole leping TLS § 107 lg 1 kohaselt ülesütlemisega lõppenud. Poole nõudel võib kohus või töövaidluskomisjon lepingu **lõpetada** alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Seadusega püütakse välistada võimalust, et konfliktne töösuhe jätkub ning et töösuhetest mittehuvitatud pool hakkab otsima uut võimalust töölepingu ülesütlemiseks. Töösuhe eeldab vastastikust lojaalsust ning soovi olla omavahel õiguste ja kohustustega seotud ning selle soovi raugemisel on mõistlik töösuhe lõpetada ning mitte hoida sellest kramplikult kinni. Eriti ei saa kolmas isik ehk nt kohus sundida tööandjat ja töötajat jätkama mõlemale poolele sobivat koostööd.



Näiteks: Liina esitas õigeaegselt kohtusse hagi ning vaidlustas töölepingu ülesütlemise õiguspärasuse. Töölepingu ülesütlemine tunnistati kohtus seadusevastaseks. Sellegipoolest ei ole Liinale tagatud võimalus jätkata tööd senise tööandja juures – tööandja vastava nõude esitamisel loeb kohus töölepingu lõppenuks samast päevast, kui oli kirjas seadusevastases ülesütlemisavalduses.

Kui tegemist on „**erikaitsega töötajaga**“, st raseda, rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega naise või töötajate esindajaga, siis kohus või töövaidluskomisjon TLS § 107 lg 3 kohaselt tööandja taotlust töölepingu lõpetamiseks ei rahulda, v.a juhul, kui mõlema poole huve arvestades on mõistlik tööleping siiski lõpetada.



Näiteks: Liina kolleegile Laurale esitas tööandja samaaegselt Liinaga töölepingu ülesütlemisavalduse. Laura oli sel hetkel rase ning tõi tööandjale ka vastava tõendi. Tööandja ei arvestanud sellega ning Laura oli samuti sunnitud pöörduma kohtu poole. Kui kohus loeb Laura töölepingu ülesütlemise seadusevastaseks, siis Laura tööle ennistamisest tööandja keelduda ei saa, kui Laura ise ennistamist soovib.

Kui ebaseaduslikult töölt vabastatud töötaja **ennistatakse** kohtus või töövaidluskomisjonis tööle, on tal TLS § 108 kohaselt õigus nõuda töölepingu ülesütlemisega kaasnenud kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu. Hüvitisest võib maha arvata osa, mille töötaja on omandanud oma tööjõu teistsuguse kasutamisega.



Näiteks: Laura ennistati tööle ning vastav kohtuotsus jõustus 5. mail 2010. Laural on õigus nõuda saamata jäänud töötasu perioodi 1. märts – 5. mai 2010 eest. Samas on tegemist siiski õigusega nõuda kahju hüvitamist, st koondamisel saadud tasu arvestatakse tööandja nõudel saamata jäänud töötasu hulgast välja. Samuti võib tööandja taotleda, et välja arvatakse muud tasud, mida Laura teadaolevalt teenis nimetatud perioodil. Ning Laura võib nõuda muude kahjude hüvitamist, mis tal sellel perioodil seoses töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega tekkisid.

Kui töötaja tööleping **lõpetatakse** kohtu või töövaidluskomisjoni poolt tööandja nõudel TLS § 107 lg 2 alusel, maksab tööandja TLS § 109 kohaselt töötajale **hüvitist** töötaja 3 kuu keskmise töötasu ulatuses. „Erikaitsega töötajate“ töölepingu lõpetamisel maksab tööandja hüvitist töötaja 6 kuu keskmise töötasu ulatuses. Töövaidlusorgan võib summa suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.



Näiteks: Liina, kelle ennistamisega tööandja ei olnud nõus ning kellel puudus „erikaitse“, tööleping loetakse TLS § 107 lg 2 alusel lõppenuks. Siiski on Liinal õigus nõuda tööandjalt hüvitist töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise eest 3 kuu keskmise töötasu ulatuses. Kui tööandja arvates on see ebamõistlikult suur, võib tööandja taotleda töövaidlusorganilt summa vähendamist. Asjakohased argumendid võivad olla nt tööandja majanduslik olukord, millele iga lisakulu võib mõjuda märkimisväärselt kahjulikult, Liina materiaalne kindlustatus väljaspool töösuhet, Liina juba leitud uus töökoht, mistõttu võib eeldada, et ta materiaalne kindlustatus ei vähene ka lähitulevikus jms.

Kui töötajale määratakse hüvitis, siis ei ole tal TLS § 109 lg 3 kohaselt õigus nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhete jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni.

Kui töölepingu on õigusevastaselt üles öelnud töötaja, on **tööandjal** TLS § 109 lg 4 kohaselt samuti õigus töötajalt nõuda **mõistlikku hüvitist**.



Näiteks: tööandja viivitas töötasumaksmisega 2 päeva ning töötaja ütles töölepingu TLS § 92 lg 2 p 2 alusel üles ja lahkus töölt päevapealt. Tööandja esitas kohtusse hagi töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ning kohus rahuldaski hagi. Töötaja taotles TLS § 107 lg 2 alusel töölepingu lõpetamist ning kohus rahuldaski nõude. Tööandja on kogu selle töölepingu ülesütlemislooga kandnud märkimisväärselt kahjusid, sh töötajaga kontaktiotsimisele kulunud aeg pärast töötaja päevapealt lahkumist, töötajale asendaja otsimine ning töötaja kolleegidele ületundide väljamaksmine töötaja asendamise eest, uue töötaja valimise konkursikulud jms. Tööandja võib kõik sellised nõuded esitada kohtus töötaja vastu ning kohtu otsustada on see, millisel määral loetakse mõistlikuks jätta need töötaja kanda.

Kõik **töövaidlusega kaasnevad nõuded**, sh vaidluse kestel sissenõutavaks muutuvad nõuded ning vaidluse tulemusest sõltuvad nõuded, aeguvad TLS § 110 kohaselt 3 kuud pärast vaidluses tehtud lahendi jõustumist.



Näiteks: Mari lahkus töölt etteteatamata ega kavatse rohkem tööle tulla. Ta jätab ülemusele vaid vastavasisulise kirjakese töölauale. Tööandja arvates on tegemist töölepingu ebaseadusliku ülesütlemisega ning ta soovib kasutada TLS § 74 lg 3 tulenevat õigust nõuda kahju hüvitamist Mari 1 kuu keskmise töötasu ulatuses. TLS § 74 lg 3 kohaselt tuleb tal aga esitada oma nõue 20 tööpäeva jooksul töötaja töölt lahkumisest. Kuigi töövaidlust ei suudeta nii kiiresti ära menetleda, jääb tööandja nõue kehtima kuni töövaidluse lahendi jõustumisest 3 kuu möödumiseni.

Töölepingust tulenevad vaidlused lahendatakse TLS § 114 kohaselt töölepingu seaduse ja individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

Kui lepingupool on viivitanud oma nõude esitamisega üle seadusega ettenähtud aegumistähtaja, võib TsÜS § 142 lg 1 kohaselt kohustatud isik keelduda oma kohustuste täitmisest **nõude aegumise tõttu**. Kui vaidlus on jõudnud juba töövaidlusorganisse, siis peab kohustatud isik aegumise arvestamist kohtult või töövaidluskomisjonilt sõnaselgelt taotlema (TsÜS § 143).



Näiteks: autojuht Indrek esitas oma füüsilisest isikust tööandjale 2. novembril 2009 töölepingu ülesütlemisavalduse, viidates TLS § 91 lg 2 p 3, ning väites, et kuna tööandja esindajast on avaldatud ajalehes „Eesti Päevaleht“ artikkel, mille kohaselt teda süüdistatakse korruptsioonis, siis Indreku hea nimi on sellega rikutud. Kõik ju teavad, kus ja kelle juures ta töötab. Tööandja on suhteliselt šokeeritud sellisest avaldusest ega tea, et tal oleks mingit probleemi õiguskaitseorganitega ega et temast oleks kirjutatud midagi ajakirjanduses. Kuna esialgu Indrek raha ei nõua, siis tööandja ei tekita Indreku tööle mitteilmumisest probleemi. Novembri lõpus nõuab Indrek tööandjalt TLS § 100 lg 4 alusel 3 kuu keskmist töötasu hüvitiseks. Tööandja otsustab nõuda kohtus Indreku ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamist ning esitab vastava hagi 7. detsembril kohtusse. Esimesel istungil palub Indreku esindaja, et kohus kohaldaks hagi aegumist.

7.6. Töövaidluse lahendamine

Kui tegemist on töötaja ja tööandja vahelise töösuhtest tuleneva vaidlusega, on see **individuaalne** töövaidlus ning selle lahendamiseks on võimalik pöörduda kohtusse või töövaidluskomisjoni. Kohtus toimub menetlus tsiviilkohtumenetluse seadustiku alusel, arvestades individuaalse töövaidluse lahendamise seadusest (ITVS) tulenevaid erisusi, töövaidluskomisjonis rakendatakse ITVSi sätteid. Üldiselt võivad pooled pöörduda oma nõudega nii kohtusse kui ka töövaidluskomisjoni, kuid töövaidluskomisjonis kehtivad teatud erisused:

- kui nõue on üle **150 000 krooni**, siis peab pöörduma kohtusse – ITVS § 4 lg 1¹;
- töövaidluskomisjoni pöördumine on **riigilõivuvaba** – ITVS § 9 lg 1;
- esimene istung toimub 1 kuu jooksul avalduse esitamisest, istungite vaheaeg ei ületa 1 kuud – ITVS § 16 lg 1 ja 2;
- otsus avaldatakse pooltele asja arutamise päevast 5 tööpäeva jooksul – ITVS § 23 lg 1.

ITVS § 14 lg 3 kohaselt peab töövaidluskomisjonile esitatav **avaldus** sisaldama järgmiseid andmeid:

- 1) töövaidluskomisjoni nimi, kuhu avaldus esitatakse;
- 2) avalduse esitaja nimi või nimetus, isiku- või registrikood, töökoht, elu- või asukoht ja sidevahendite numbrid;
- 3) isiku nimi või nimetus, kelle vastu nõue esitatakse, tema isiku- või registrikood, elu- või asukoht ja sidevahendite numbrid;
- 4) avaldaja selgelt ja ühemõtteliselt väljendatud nõue, rahalise nõude korral näidatakse nõudesumma;
- 5) nõude aluseks olevate asjaolude kirjeldus, millega nõuet põhjendatakse, ja nõude õiguslik alus;
- 6) dokumentaalsed tõendid, millega nõuet põhjendatakse.

Avaldusele lisatakse **dokumentaalsed tõendid**, mis avalduses lisana on märgitud. Avaldaja võib taotleda töövaidluskomisjonis ITVS § 14 lg 4 kohaselt tunnistajate ärakuulamist ning nõuda läbi komisjoni teiselt poolelt dokumentaalsete tõendite esitamist.

Peamised **tähtajad**, mida pooled peaksid meeles pidama, on ITVS §-ga 6 sätestatud järgmiselt:

- töösuhtest tulenevate nõuete tunnustamise ning rikutud õiguste kaitseks esitatavate nõuete esitamise tähtaeg on **4 kuud**;
- töölepingu **ülesütlemise** vaidlustamise nõuete esitamise tähtaeg on **30 kalendripäeva** ülesütlemisavalduse saamisest;
- **töötasu** nõude esitamise tähtaeg on **3 aastat**.

Muud nõude esitamise tähtajad, mida töösuhete pooled võiksid meeles pidada, tulenevad kahju hüvitamise nõuetest.

Töövaidluskomisjoni otsus **jõustub** ITVS § 25 lg 1 kohaselt pärast kohtusse pöördumise tähtaja möödumist, kui kumbki pool ei esitanud maakohtusse hagi. Kui töövaidluskomisjoni otsus vaidlustatakse osaliselt, jõustub maakohtusse pöördumise tähtajal otsuse vaidlustamata osa.



Näiteks: Indreku ja tema tööandja töövaidluse kohta tehakse otsus 15. veebruaril 2010. pooltel on 30 päeva aega see edasi kaevata maakohtusse. Kui kumbki pool ei ole edasi kaevanud, jõustub töövaidluskomisjoni otsus 30 päeva möödumisel ehk 17. märtsil 2009.

Kuigi otsus kuulub täitmisele pärast selle jõustumist, võib töövaidluskomisjon ITVS § 27 lg 1 kohaselt otsustada otsuse **viivitamatu täitmise** järgmistes küsimustes:

- tööandjat võib kohustada töölepingut viivitamata edasi täitma, kui komisjon tuvastab töölepingu tööandja poolse ülesütlemise tühisuse;
- töötasu väljamõistmise otsusega võib tööandjat kohustada maksma töötajale viivitamatult välja hädavajalikus ulatuses saamata töötasu, kuid mitte rohkem kui töötaja 2 kuu töötasu.

Tööandja võib viivitamata täidetava otsuse vaidlustamiseks kohtusse pöördumisel taotleda ITVS § 27 lg 3 alusel viivitamatu täitmise peatamist.

Kui nõue on esitatud töövaidluskomisjonile, kuid ei ole seal veel lahendatud, siis kohus ITVS § 4 lg 3 kohaselt nõuet menetlusse ei võta või jätab selle läbi vaatamata. Kui pooled või üks pool ei ole töövaidluskomisjoni otsusega nõus, võib selle ITVS § 24 lg 1 kohaselt vaidlustada maakohtus. See tähendab, et korraga ei saa esitada sama vaidlust nii töövaidluskomisjonile kui ka maakohtule lahendamiseks, kuid pärast töövaidluskomisjoni otsuse tegemist saab selle otsuse vajadusel maakohtus vaidlustada. Kohtuotsust töövaidluskomisjonis vaidlustada ei saa.

8. KOLLEKTIIVNE TÖÖÕIGUS

Nii töötajatel kui ka tööandjatel on vastavalt EV Põhiseadusele õigus koonduda mittetulundusühingutesse, milleks on mh ka tööandjate ja töötajate ühendused. Tegemist on töötajate ja tööandjate organiseerumisvabaduse põhimõttega, mida käsitleti käesoleva õppevahendi esimeses peatükis. Ühinemisvabadus toob endaga kaasa mõistliku vajaduse valida esindajaid, et oma õiguseid kollektiivselt kaitsta. Ning kollektiivne suhtlemine tööõiguses muudab mõistlikuks ka teatud tööga seotud tingimuste kokkuleppimise kollektiivselt ehk kollektiivlepinguga. Ning ka kollektiivsel suhtlemisel töötajate ja tööandja(t)e vahel on võimalik, et pooled ei jõua omavahel kokkuleppele, ning tekkida võib kollektiivne töötüli. Seega on individuaalne tööõigus, mida käsitleti õppevahendis eespool, suhteliselt sarnane kollektiivse tööõigusega, millele pühendatakse käesolev peatükk.

8.1. Töötajate ja tööandjate ühendused

Töötajate peamised organiseeritud ühendused on ametiühingud, millekohase regulatsiooni leiab ametiühingu seadusest (AÜS). **Ametiühing** on AÜS § 2 lg 1 kohaselt iseseisev, omaalgatuslik ja vabatahtlik isikute ühendus, mille eesmärgiks on töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ning sotsiaalsete õiguste ja huvide esindamine ja kaitsmine. Ametiühingusse saab AÜS § 2 lg 3 kohaselt kuuluda iga töötav isik, olenemata tehtava töö iseloomust.¹³⁸



Näiteks: juuksurite õiguseid kaitsvasse ametiühingusse võivad kuuluda nii juuksurialongides töölepingu alusel töötavad kui ka FIE-dest juuksurid.¹³⁹

Ametiühingute kujunemisloos mängivad Eestis rolli järgmised etapid:¹⁴⁰

- 1905 – 1918 – esimesed ametiühingud moodustasid trükitöölised ja rätsepad juba 1905. aastal ning kuni Saksa okupatsioonini oli ametiühingutegevus lainetena suhteliselt aktiivne. Ametiühingud võitlesid oma liikmete palga- ja töötingimuste eest, kuid suuri tulemusi selles nad ei saavutanud, samuti ei toimunud ühtegi olulise tähtsusega streiki.
- 1918 – 1940 – loodi esimesed üleriigilised ametiühinguorganisatsioonid ning osa ametiühinguid sekkus poliitikasse, mistõttu neid suleti riigi poolt. 1920-dail aastail tekkis kaks üleriigilist ametiühingute keskliitu – Eestimaa Töölisühingute Keskliit ja Riigi- ja Omavalitsusteenijate Keskliit. Ametiühingud osalesid aktiivselt riigi tasandil sotsiaalsete probleemide lahendamisel. Paralleelselt ametiühingute kõrvale tekkis 1936. aastal töötajaid esindavate töölistkodade süsteem, mis samas nõrgendas ametiühingute arengut.
- 1940 – 1991 – ametiühingute struktuur ja funktsioonid viidi kooskõlla nõukogulike printsiipidega, ametiühingu eesmärk ei olnud töötajate huvide kaitsmine, vaid kommunistliku partei tegevusprogrammide täitmine. Kuna tööandjaks oli valdavalt riik, siis sisuliselt puudus teine sotsiaalpartner. Enamus töötajaid kuulus ametiühingutesse ning ametiühingutegevus oli enamasti seotud rahvahulkade mobiliseerimisega kommunistliku materiaal-tehnilise baasi rajamisega. Tegeleti mh ka turismi, kultuuri ja sporditööga ning olmeprobleemide lahendamisega.
- alates 1991. aastast – 1989. aastal vastuvõetud Eesti NSV ametiühingute seaduse

¹³⁸ Ametiühingute seaduse § 4 lg 1 kohaselt on ametiühinguid asutada ning neisse kuuluda keelatud vaid kaitseväelastel.

¹³⁹ Ettepoole rutates: kuigi FIE-st juuksur võib kuuluda ametiühingusse, ei saa ta olla kollektiivlepingu osapool. Samal arvamusel on jurist Kadi Pärnits, vt Kadi Pärnits, „Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist“, Juridica (2009), nr 4, 207 – 216, lk 208.

¹⁴⁰ Orgo, Tööõigus, supra nota 2, lk 226 – 230.

alusel eraldati ametiühingud riigivõimust ja NSVL ametiühingusüsteemist ning Eesti ametiühinguid hakati ümber kujundama iseseisvateks ja sõltumatuteks töötajate organisatsioonideks. 1990. aastal asutati Eesti Ametiühingute Keskliit (EAKL), mis ühendas transpordi-, tööstus- ja meditsiinitöötajaid, meremehi, kaubandustöötajaid jt. 1992 loodi kultuuri-, haridus- ja teadustöötajaid ühendav ametiühingute keskliit – Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon (TALO).

Ametiühingutel on AÜS § 5 lg 1 ja 2 kohaselt õigus **iseseisvalt** korraldada oma tegevust ja juhtimist ning ametiühingud on oma seaduslikus tegevuses tööandjatest, riigi- ja kohalikest omavalitsusüksustest ning teistest organisatsioonidest sõltumatud. Oma olemuselt on ametiühing mittetulundusühing, kuid see eeldab AÜS § 6 lg 1 kohaselt selle kandmist ametiühingute registrisse. Registrisse kandmisega tekib ametiühingu õigusvõime ning registrist kustutamise õigusvõime lõppeb. Siiski ei tähenda see seda, et kui ametiühing on jäänud nõuetekohaselt registreerimata, oleks selle tegevus töötajate esindamisel tühine. Töötajatel on alati õigus koguneda ning lasta ennast kellelgi esindada, kuid lihtsalt alati ei ole tegemist ametiühinguga.

Ametiühingu võib AÜS § 7 lg 1 kohaselt **asutada** vähemalt 5 töötajat. Viis ametiühingut võivad moodustada ametiühingute **liidu** ning viis üleriigiliselt tegutsevat tegevus- või kutseala ametiühingut või ametiühingute liitu võivad moodustada ametiühingute **keskliidu**. Ametiühingu asutamine ja lõpetamine on reguleeritud AÜS § 7 – 15, mille kohaselt vähemalt viis töötajat peavad asutamiskoosolekut, kus vormistatakse ametiühingu asutamisleping ning kinnitatakse ametiühingu põhikiri. Ametiühingu kõrgeim organ on vastavalt tema põhikirjale kas üldkoosolek, konverents või kongress. Üldkoosoleku otsuse vastuvõtmiseks on vaja koosolekul osalenute poolthälte enamust, kui ametiühingu põhikirjas ei ole sätestatud suurema häälteenamuse nõuet. Ametiühingu tegevuse võib lõpetada kas vabatahtlikult üldkoosoleku otsusega või kohtu määrusega.

Ametiühingu roll on AÜS § -dega 16 – 18 sätestatud järgmiselt:

- **kollektiivses** töösuhtes esindab ja kaitseb ametiühing oma pädevuse piires töötajate õigusi ja huve;
- **individuaalses** töösuhtes esindab ja kaitseb ametiühing eelkõige oma liikmete õigusi ja huve.

Ametiühing **osaleb** eelkõige kollektiivlepingute sõlmimisel, õigusaktide eelnõudesse ettepanekute esitamises töötajate tööd ja sotsiaalseid õiguseid puudutavates küsimustes, tööohutuse ja töötervishoiu olukorraga parandamisel koostöö tegemisel vastavate asutuste ning tööandjatega, riigi tööturuasutuste ja kohalike omavalitsustega koostöö tegemisel tööga hõlmatuse, välja- ja täiendõppe jms küsimustes ning töötajate informeerimisel ja konsulteerimisel. Ametiühingu roll on nii konkreetse asutuse kui ka kohaliku omavalitsuse üksuse ja riigi tasandil kaitsta töötajate huve kõige laiemas plaanis.

Oma kohustuste täitmiseks on ametiühingul eelkõige **õigus** saada teistelt sotsiaalpartneritelt ehk riigilt, kohalike omavalitsusüksustelt ning tööandjalt takistamatult asjakohast infot, pidada sotsiaalpartneritega läbirääkimisi, avaldada vabalt oma seisukohti töötajate huvide kaitseks massimeedias, anda välja asjakohast kirjandust ning ajakirjandust, korraldada oma eesmärkide saavutamiseks seadusega ettenähtud korras streike, koosolekuid, pikette jms, arendada oma põhikirjaliste eesmärkide elluviimiseks välissuhtlust ning osaleda töötajate rahvusvaheliste organisatsioonidega ning koolitada ja nõustada oma liikmeid töö-, sotsiaal- ja muudes töötajate huve puudutavates küsimustes.

Töötajate kuulumine ametiühingusse on vabatahtlik ning selle alusel ei tohi kellegi õigusi piirata. AÜS § 19 lg 3 kohaselt loetakse töötaja õiguste piiramiseks eelkõige seda, kui ametiühingutegevuse tõttu:

- ei lubata töötajat tööle;
- öeldakse tööleping üles või vabastatakse ta teenistusest;
- halvendatakse töötaja töötingimusi;
- vähendatakse töötasu või ei maksta seda;
- määratakse distsiplinaarkaristus (võimalik vaid ametnikele);
- ähvardatakse töölepingu ülesütlemise, teenistusest vabastamise, töötingimuste halvendamise ja karistuse määramisega.

Samas on AÜS § 19 lg 6 kohaselt tööandjal õigus anda töötajale ametiühingusse kuulumise või töötajate esindamise tõttu eeliseid.

Tööandja on AÜS § 20 kohaselt suhtes ametiühinguga **kohustatud** eelkõige andma ametiühingule võimalusel tööruumi, võimaldama viia läbi ametiühinguüritusi, võimaldama ametiühinguliikmetele aastas vähemalt 5 päeva ametiühingu töös või koolitustel osalemiseks, sh säilitades 2 päevaks töötajale keskmise töötasu, asuma ametiühingu soovil temaga läbirääkimistesse, lubama ametiühingu esindajatel takistamatult tutvuda töötajate töökorraldusega asutuses või organisatsioonis, kus töötab ametiühingu liikmeid.

Ametiühingu valitud esindaja on AÜS § 21 kohaselt kohustatud:

- 1) teatama kirjalikult tööandjale ametiühingu asutamisest selles ühingus, asutuses või muus organisatsioonis hiljemalt kuu aja jooksul, arvates ametiühingu asutamiskoosoleku toimumisest;
- 2) teatama kirjalikult tööandjale ametiühingu usaldusisiku ning ametiühingu juhatuse liikmete ees- ja perekonnanimed, töökohad ja volituste kestuse;
- 3) kindlustama töörahu seaduse ja kollektiivlepinguga määratud ajal;
- 4) kindlustama kollektiivlepingute täitmise ametiühingul lasuvate kohustuste osas;
- 5) vahendama vajaduse korral informeerimisel ja konsulteerimisel erinevaid osapooli;
- 6) tegema koostööd töötajate usaldusisiku, töökeskkonna voliniku ja töökeskkonna nõukoguga;
- 7) täitma tööandja suhtes muid seadustest või kollektiivlepingust tulenevaid kohustusi.

Ametiühingu valitud esindajat käsitletakse **ametiühingu usaldusisikuna** ning AÜS § 16 lg 4 kohaselt laienevad talle kõik töölepingu seadusega töötajate esindajale ettenähtud õigused ja tagatised. Võrreldes töötajate usaldusisikuga esindab ametiühingu usaldusisik kitsama ringi töötajate huve ning seoses töötajaid ühendava organisatsiooni – ametiühing – olemasolu tõttu on ehk paremini informeeritud oma esindatavate huvidest.

Oma ülesannete täitmiseks vajab ametiühingu usaldusisik aega. Kuigi ta võib töötajaid esindada ka puhkeajal või puhkusel olles, peab tööandja vastavalt tööandja juures töötavate ametiühingu liikmete arvule võimaldama talle AÜS § 21¹ kohaselt usaldusisiku ülesannete täitmiseks keskmise töötasuga kaetud **aega** järgmises ulatuses:

- tööandja juures töötava 5 kuni 100 ametiühingu liikme esindamise korral vähemalt 4 tundi tööna dalas;
- tööandja juures töötava 101 kuni 300 ametiühingu liikme esindamise korral vähemalt 8 tundi tööna dalas;
- tööandja juures töötava 301 kuni 500 ametiühingu liikme esindamise korral vähemalt 16 tundi tööna dalas;
- tööandja juures töötava üle 500 ametiühingu liikme esindamise korral vähemalt 40 tundi tööna dalas.

Ettevõtte üleminekul või tööandja ettevõtte reorganiseerimisel ametiühingu ja selle valitud esindajate õigused ja kohustused tööandja suhtes AÜS § 23 kohaselt ei muutu.

Eesti tõenäoliselt esinduslikem ametiühingute liit on **Eesti Ametiühingute Keskliit** (EAKL), kes määratleb end iseseisvate omaalgatuslike Eesti ametiühinguühenduste koostöö- ja esindusorganisatsioonina. EAKL on asutatud 12. aprillil 1990 a. Tallinnas Eesti ametiühingute kongressil. EAKL on Eesti Töölisühingute Keskliidu (1919-1940) tegevuse jätkaja ja põhieesmärkide kandja ning aastatel 1940-1990 Eestis tegutsenud ametiühingute keskorganisatsiooni õigusjärglane.

EAKL eesmärgid on:

- 1) töötajate tööalaste ja sotsiaalmajanduslike huvide esindamine ja õiguste kaitse Vabariigi Valitsuse, tööandjate ja nende ühenduste ees, riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutustes, kohtus, töövaidlusorganites;
- 2) ühiskonna tasakaalustatud arengu ning sotsiaalse õigluse tagamine;
- 3) sotsiaaldialoogi, osalusdemokraatia ja ametiühinguõiguste edendamine ning kaitse;
- 4) töötajate sotsiaalmajandusliku olukorra, tööohutuse ja tervishoiu tingimuste parandamisele ning kutseharidus- ja kvalifikatsioonitaseme tõstmisele kaasaaitamine;
- 5) demokraatlike ja esinduslike ametiühingute loomine, nende läbirääkimisjõu suurendamine, liikmete ühtsustunde tugevdamine;
- 6) oma liikmete ühendamine, koostöö ja esindamise korraldamine ühiste huvide kaitseks.¹⁴¹

Oluline roll teenistujate esindamisel on **Eesti Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioonil** (TALO).¹⁴² TALO asutati 28. septembril 1992. aastal töötajate töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike, sotsiaalsete, hariduslike ja ühiskondlike huvide ning nendest tulenevate õiguste esindamiseks ja kaitsmiseks ühistegevuse kaudu.

TALO eesmärkideks on:

- oma liikmete töö-, teenistus- ja kutsealaste, majanduslike ja sotsiaalsete, hariduslike ning neist tulenevate õiguste ja huvide kaitsmine ning esindamine tööandjate, nende ühenduste, riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste ning teiste asutuste ja nende ühenduste ning keskliitude ees;
- olla sotsiaalse dialoogi partneriks tööandjatele, nende ühendustele, kohalikele omavalitsustele, nende asutustele ja ühendustele ning keskorganisatsioonidele, Vabariigi Valitsusele, ministriumidele ja asutustele oma liikmeskonna õiguste ja huvide esindamisel ja kaitsmisel;
- edendada oma liikmetevahelist koostööd ning püüelda sotsiaalse õigluse põhimõtete elluviimise ja kindlustamise poole;
- teostada töötajate ametiühingulisi õigusi, eelkõige õigust pidada kollektiivseid läbirääkimisi oma elu-, töö-, kutse-, palga- ja teiste tingimuste üle; kaitsta oma liikmete seaduslikke õigusi ja huve kohtus, töövaidlusorganites, riigiasutustes ning kohalikes omavalitsustes ja nende ühendustes;
- osaleda aktiivselt kutsenõuete väljatöötamisel, kutsete omistamise, tunnustamise ja rakendamise alases tegevuses;
- edendada ja aktiveerida töötajate ühistegevust ja solidaarsustunnet; arendada ja tugevdada tööandja ja töötajate vahelist ühistegevust oma liikmete töö-, teenistus ja kutsealaste, majanduslike ja sotsiaalsete ning neist tulenevate tingimuste paremustamiseks ja töö efektiivsuse, kvaliteedi ja tootlikkuse tõstmiseks;

¹⁴¹ Eesti Ametiühingute Keskliit, www.eakl.ee/ (17.12.2009).

¹⁴² Eesti Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon, www.talo.ee/ (17.12.2009).

- teha koostööd ja arendada sidemeid Eesti ja teiste riikide ametiühingu ja kutseala ühendustega ning teiste kolmanda sektori organisatsioonidega ja isikutega, kes toetavad ametiühingulist liikumist; ühistegevuses teiste riikide vabade ametiühingutega kaitsta kõigi inimeste õigust tööle, haridusele ning sotsiaalsele turvalisusele.¹⁴³

Ametiühingutele **tööandjate** poolelt vastav **tööandjate ühing või liit** ühendab kollektiivlepingu seaduse (KLS) § 2 lg 2 kohaselt teatud tegevusharu või muul alusel juriidilisi ja füüsilisi isikuid, kes on tööandjad töölepingu seaduse tähenduses, ning kaitseb ja esindab oma liikmete huve töösuhetes.

Töenäoliselt kõige esinduslikum tööandjate ühing on 2010. aasta alguse seisuga Eesti Tööandjate Keskliit, kelle kohta on võimalik asjakohaseid andmeid saada eelkõige nende kodulehe kaudu.¹⁴⁴

Eesti Tööandjate Keskliit on 03. märtsi 1917. aastal asutatud Eestimaa Vabrikantide Ühisuse tegevuse jätkaja tööandjate ühishuvide kaitsel Eesti Vabariigi ja rahvusvahelisel tasandil. Vahepeal likvideeritud ühisuse tööd jätkas 29. novembril 1991. aastal moodustatud Eesti Tööstuse Keskliit, mis reorganiseeriti 04. mail 1995. aastal Eesti Tööstuse ja Tööandjate Keskliiduks.

1995. aastal asutati ka teine laiaulatuslik tööandjate keskliit – Eesti Tööandjate Ühenduste Keskliit, mis koondas enda alla teenindussfääri majandusharude liidud. 29. novembril 1997 ühinesid omavahel Eesti Tööstuse ja Tööandjate Keskliit ning Eesti Tööandjate Ühenduse Keskliit ning moodustus ühtne tööandjate keskorganisatsioon – eesti Tööandjate ja Tööstuse Keskliit. 2001. aastast kannab organisatsioon nime **Eesti Tööandjate Keskliit**, kellenä tuntuks teda ka 2010. aasta alguses.

Eesti Tööandjate Keskliit on tööõiguse kujundamisel kolmepoolsetel kõnelustel riigi ja töötajate ühenduste kõrval kolmas sotsiaalpartner. Kolme sotsiaalpartneri võrdsusel põhinev koostöö tööõiguse kujundamisel võimaldab tegutseda laiapõhjaliselt ning tasakaalustatult, pidades silmas kõigi realselt tööõigusega kokkupuutuvate isikute huve ja õiguseid.

Keskliidu missioon on Eesti majanduse konkurentsivõime tõstmine läbi ettevõtluskeskkonna parandamise ja sotsiaalse stabiilsuse tagamise.

Keskliidu tegevusprioriteetid:¹⁴⁵

- Soodsa ettevõtluskeskkonna kujundamine lähtuvalt liikmete huvidest.
- Tööjõu efektiivsuse suurendamine kutseharidussüsteemi arendamine ja maine tõstmine.
- Konkurentsivõimelise palgapoliitika hoidmine majanduskasvust lähtuvate palgakokkulepete sõlmimine ametiühingutega ja avaliku sektori esindajatega.
- Ametiühingute ohjamine, töötulide lahendamine ja streigiseadusandluse kujundamine.
- Töö- ja tööjõupuuduse vähendamine uute töökohtade loomine läbi paindlike töösuhete edendamise ja ettevõtjate koormiste vähendamise.
- Mõistliku maksukoormuse eest seismine avaliku sektori kulude piiramine ja ettevõtluse maksukoormuse vähendamine.
- Eesti ettevõtjate huvide esindamine Euroopa Liidu tasemel läbi Euroopa tööandjate keskorganisatsiooni BUSINESSEUROPE.

¹⁴³ Eesti Teenistujate Ametiühingute Keskorganisatsioon, *ibid.*

¹⁴⁴ Eesti Tööandjate Keskliit, www.employers.ee/ (17.12.2009).

¹⁴⁵ Eesti Tööandjate Keskliit, *ibid.*

8.2. Töötajate usaldusisik

Töötajate peamine esindaja suhetes tööandjaga on töötajate usaldusisik. Töösuhetele ettevõttes või asutuses on iseloomulik see, et ühel pool on üks tööandja ning teisel pool palju töötajaid. Töösuhetes tuleb töötajaid kohelda võrdselt ning võrdse kohtlemise nüanssides on tööandjal kergem kokku leppida töötajate esindaja(te)ga, mitte aga eraldi kõigi töötajatega. Ka töötajate jaoks on esindaja olemasolu tähtis, sest oma huvide väljendamiseks ning neist kõigist ka teadmiseks ei pruugi kõigil töötajatel olla võimeid ega ka pealehakkamist. Töötajatel on võimalik valida „parim endi seast“, kes valdab arvestataval tasemel tööõigust, tunneb asutuse või ettevõtte spetsiifikat ning on piisavalt sõna- ja kirjaosav ning töötajate huvisid kaitsev isik. Et töötajate esindaja, kes paratamatult peab oma rolli tõttu sattuma tööandjaga konflikti, ei saaks esindamise tõttu kannatada oma individuaalses töösuhtes, kehtivad töötajate esindajale mitmed tööõiguslikud garantiid, seda eelkõige töölepingu ülesütlemise osas.

Töötajate usaldusisiku seaduse (TUIS) § 2 lg 1 kohaselt on **usaldusisik** tööandja töötaja, kelle on valinud tööandja töötajate üldkoosolek oma esindajaks seadusest tulenevate ülesannete täitmisel suhetes tööandjaga. Väga oluline on siinkohal see, et usaldusisikuks saab olla vaid tööandja enda töötaja ning keegi väljapoolt ei saa töötajaid tööandja ees selles mõttes esindada. Töötajate usaldusisiku roll on korraldada tööandja ja töötajate tööalaseid suhteid oma asutuse või ettevõtte sees ning selleks tuleb tunda selle erisusi. Erinevalt ametiühingu usaldusisikust esindab töötajate usaldusisik kõiki konkreetse asutuse või ettevõtte töötajaid ning peab nende huvidega arvestama.

Usaldusisiku valimiseks võib TUIS § 5 lg 1 kohaselt näidata initsiatiivi töötajate üldkoosoleku kokkukutsumiseks nii tööandja juures tegutsev ametiühing, enamus tööandja juures töötavatest ametiühingu liikmetest, kui ametiühing ei ole loodud tööandja juures, kui ka vähemalt 10% tööandja töötajatest. TUIS § 7 lg 1 kohaselt on üldkoosoleku pädevuses määrata usaldusisiku valimise ja tagasikutsumise kord. Usaldusisiku **valimise** seadusega sätestatud **tingimused** on järgmised:

- kõigil töötajatel peab olema võimalus osaleda usaldusisiku valimisel ja tagasikutsumisel TUIS § 7 lg 2;
- üldkoosolekul peavad osalema vähemalt pooled tööandja töötajatest – TUIS § 6;
- kandidaate võivad seada kõik töötajad ja ametiühing – TUIS § 7 lg 3;
- valimised on salajased – TUIS § 7 lg 3.

Üldkoosoleku pädevuses on otsustada mh see, millise poolthäälte enamusega usaldusisik valitakse, kas valitakse üks või mitu usaldusisikut, milline on nende pädevus töötajate esindamisel, sh kas nad võivad esindada igauks eraldi või vaid koos, kui pikk on usaldusisiku volituste kestus jms. Üldjuhul valitakse usaldusisik siiski 3 aastaks (TUIS § 8). Pärast valimisi teatab üldkoosolek **tööandjale** kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis järgmist:

- kes valiti usaldusisikuks – TUIS § 7 lg 6;
- usaldusisiku(te) volituste kestus – TUIS § 7 lg 6;
- usaldusisikute õigus esindada töötajaid vaid ühiselt – TUIS § 7 lg 7.

Samuti peab üldkoosolek tööandjat viivitamata teavitama sellest, kui usaldusisik kutsuti tagasi.

Usaldusisikule on TUIS § -ga 10 pandud järgmised **kohustused**:

- 1) osalemine informeerimisel ja konsulteerimisel;
- 2) teabe vahendamine tööandja ja töötajate vahel;

- 3) töötingimuste täitmise jälgimine ning rikkumisest tööandjale ja tööinspektorile teatamine;
- 4) töötaja taotlusel töötaja esindamine töövaidluses tööandjaga enne töövaidlusorganisse pöördumist;
- 5) töörahu hoidmisele kaasaaitamine, kui kollektiivlepingu on sõlminud usaldusisik;
- 6) koostöö tegemine ametiühingu usaldusisiku, töökeskkonna voliniku ja töökeskkonna nõukoguga.

Kõige olulisem töötajate usaldusisiku kohustus, mida tuleb ka tõenäoliselt kõige tihedamini ette, on osalemine informeerimisel ja konsulteerimisel. TUIS § 17 lg 1 kohaselt on iga vähemalt 30-töötajaga tööandja kohustatud informeerima töötajaid ning konsulteerima nendega töökorralduslikes üldistes küsimustes. **Informeerimine** tähendab TUIS § 19 lg 1 kohaselt usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele asjakohasel tasandil teabe edastamine, mis võimaldab töötajatel saada õigeaegselt selget ja piisavalt põhjalikku ülevaadet tööandja struktuurist, majanduslikust ja tööhõive olukorrast ning nende võimalikust arengust ja muudest töötajate huve puudutavatest asjaoludest, samuti saada aru olukorra ja muude asjaolude mõjust töötajatele. Informeerimise eesmärk on töötajaid teavitada muudatustest ning anda neile piisavalt infot sisuliseks konsulteerimiseks.

Konsulteerimine tähendab TUIS § 19 lg 2 kohaselt usaldusisiku või tema puudumisel töötajate ja tööandja vahelist seisukohtade vahetamist ning dialoogi pidamist asjakohasel tasandil, mis võimaldab usaldusisikul või töötajatel avaldada arvamusi ning saada tööandjalt põhjendatud vastuseid avaldatud arvamustele eesmärgiga jõuda kokkuleppele TUIS § 20 lõike 1 punktides 2 ja 3 sätestatu osas. Konsulteerimist alustatakse igal juhul, kui töötajate usaldusisik või selle puudumisel töötajad esitavad asjakohase sooviavalduse.

Paljudes küsimustes, nt kollektiivse koondamise korral, on töötajate informeerimise ning nendega konsulteerimise kohustus töölepingu seadusesse sisse kirjutatud. Eraldi on toodud TUIS § -ga 20 välja järgmised üldised valdkonnad, kus on kohustuslik töötajaid informeerida ning nendega konsulteerida:

- 1) tööandja struktuur ja töötajate koosseis ning asjakohased otsused, mis võivad struktuuri ja koosseisu mõjutada, nt ühinemised, tugiteenuste konsolideerimine üle-riigiliste tööandjate juures jms;
- 2) kavandatavad otsused töökorralduse kohta, nt töötasustamise või puhkuste andmise korra muutmine;
- 3) kavandatavad otsused, mis võivad tuua kaasa olulisi muudatusi töötajate töölepingulistest suhetes, sh töölepingute lõpetamist, nt tootmise vähendamine, uute tehnikavahendite kasutuselevõtmine jms.

Usaldusisikule pandud kohustuste põhjal võib järeldada, et töötajatel on mõistlik valida ennast esindama juriidiliste teadmistega isik. Juba TUIS § 10 punkti 4 põhjal võib järeldada, et asjatundmatu usaldusisiku tegutsemine võib töötajale minna „kalliks maksma“, sest töövaidlusorganisse pöördumise tähtaja aegumise korral on töötaja jäänud sisuliselt abita.

Usaldusisiku õigustest olulisimad on TUIS § 9 kohaselt õigus tutvuda töötingimustega ning saada tööandjalt igasugust vajalikku teavet oma ülesannet täitmiseks. Lisaks on tal oluline roll kollektiivlepingu sõlmimisel ning kollektiivse töötüli lahendamisel, kui tööandja juures ei ole esindatud ametiühing. Kollektiivse tööõiguse põhimõtete kohaselt on esmane töötajate esindamise roll siiski ametiühingul kui töötajate organiseeritud ühendusel.

Töötajate usaldusisik saab oma ülesannete täitmisel juurdepääsu infole, mida tööandja reeglina ei pruugi töötajatele avaldada või mis ei kuulu avaldamisele kõigile töötajatele,

nt kolleegide töötasuandmed. Seetõttu on TUIS §-ga 11 eraldi rõhutatud töötajate usaldusisiku kohustust hoida konfidentsiaalset infot. Sama kohustus kehtib ka eksperdile, keda võidakse kaasata töötajate ja tööandjate vahelisse konsulteerimisprotsessi. Eksperdina sobivad sellisse konteksti jällegi reeglina heade juriidiliste teadmistega isikud ning olenevalt asutuse või ettevõtte spetsiifikast ka erialaspetsialistid, kui oma asutuse usaldusisikul jääb asjakohastest teadmistest ja kogemustest vajaka.

Töötajate usaldusisikule tema ülesannete täitmiseks antavale ajale kehtivad samad põhimõtted, mis on sätestatud ametiühingu seadusega ametiühingu esindajale ning mida on käsitletud käesoleva peatüki alapeatükis 8.1.

8.3. Kollektiivleping

Kui töösuhte pooltel soov leppida omavahel kokku töötajatele seadusega sätestatust paremad tingimused, siis on seda võimalik teha kollektiivlepingu abil. Kollektiivlepingu seaduse (KLS) § 2 lg 1 kohaselt on **kollektiivleping** vabatahtlik kokkulepe töötajate või töötajate ühingu või liidu ja tööandja või tööandjate ühingu või liidu, samuti riigiasutuste või kohalike omavalitsuste vahel, mis reguleerib tööandjate ja töötajate vahelisi töösuhteid.

Mida „õhemad“ on seadused, seda suurem roll on riigis kollektiivlepingutel. Põhimõtteliselt piisaks sellest, et seadustega sätestataks töösuhete pooltele konkreetsed raamid ning antaks juhtnöörid edasiseks tegutsemiseks, töösuhete regulatsiooni detailid võiksid pooled põhimõtteliselt omavahel kokku leppida. See eeldab aga tugevaid ametiühinguid ning pikaajalisi traditsioone kollektiivse tööõiguse kujundamisel.

Mõneti on vaidlusteema see, kas riigiasutuse olemusega kollektiivleping sobib või mitte – eriti kui tegemist on ametiasutusega ehk asutusega, milles töötavad isikud töötavad avaliku teenistuse seaduse alusel ning kelle töötamist reguleeritakse avaliku õiguse sfääri kuuluvate normidega. Teatavasti on avalikus õiguses lubatud see, mis on seadusega lubatud. Ning kui seadusega on „lubatu“ juba sätestatud, siis kollektiivlepingu reguleerida eriti midagi jääda ei tohiks. Ning loomulikult tekitab küsimust see, kas ja kuidas sobivad omavahel kollektiivleping ning riigieelarvest finantseeritav asutus. Riigieelarve seab asutuse tegevusele konkreetsed piirid ning tööandja esindaja ehk asutuse juht ei saa neist piiridest mööda vaadata. Samuti ei ole asutuse juhil õigust võtta asutusele põhjendamatuid rahalisi kohustusi. „Põhjendatud“ rahalised kohustused on aga kenasti avalikku teenistust reguleerivates õigusaktides sõnaselgelt sätestatud.

Sotsiaalministeeriumi kodulehe koostajate hinnangul on kollektiivlepingu sõlmimine tööandjale kasulik eelkõige järgmistel põhjustel:

- 1) korraga saab kindlaks määrata suure hulga töötajate töötingimused;
- 2) kollektiivleping võimaldab teatud juhtudel teha seadusest erandeid;
- 3) kehtiva kollektiivlepingu ajal kehtib töörahu.¹⁴⁶

Kollektiivleping võib KLS § 3 kohaselt olla **kahe- või kolmepoolne**. Töötajaid esindab üldjuhul ametiühing, ametiühingute liit vms, kuid töötajaid võib kollektiivlepingu sõlmimisel esindada ka töötajate volitatud esindaja. Tööandja pooltel on kas konkreetne tööandja, tööandjate ühing, liit või keskliit. Kolmepoolsete lepingute korral on kolmandaks lepingupooleks Vabariigi Valitsus või omavalitsusüksuste liit.

¹⁴⁶ Sotsiaalministeerium, „Kollektiivleping“, www.sm.ee/tegevus/too-ja-toimetulek/toosuhded/kollektiivleping.html (17.12.2009).

Kollektiivleping **laieneb** KLS § 4 lg 1 kohaselt neile tööandjatele ja töötajatele, kes kuuluvad kollektiivlepingu sõlminud organisatsioonidesse, kui kollektiivlepinguga ei ole sätestatud teisiti. Kui tööandjate osas on see lihtne ja arusaadav – ühes asutuses või ettevõttes on üks tööandja, siis töötajate poolelt vaadetes kollektiivlepingu kohaldamine nii üks-üheselt ei toimu. Kuigi kollektiivleping võib laieneda vaid vastava ametiühingu töötajatele, peab tööandja kohtlema oma töötajaid võrdselt ning erisuste tegemine peab olema selgelt põhjendatud. Kahtlemata leiab teatud sätetele head põhjendused, miks neid mitte kõigile töötajatele kohaldada, teatavasti võib ka individuaalse töölepingu sõlmimisel leppida konkreetse töötajaga kokku tavapärasematest soodsamates tingimustes. Kuid tõenäoliselt tekitab probleemi see, kui kollektiivlepinguga lepatakse kokku nt ametiühinguliikmete lisatasudes, mida tööandja maksab. Töötasuteema on tundlik ning seetõttu erisuste tegemine alusel, mis ei tulene töö tulemuslikkusest, ei pruugi olla põhjendatud.

Kollektiivlepingut saab kooskõlas KLS § 4 lõikega 4 ka **laiendada** tööandjatele ja töötajatele, kes ei kuulu lepingu sõlminud ühingu või liidu liikmete hulka. Laiendatavad tingimused on palgatingimused ning töö- ja puhkeaja tingimused. Kuna pärast laiendamist tuleb kollektiivlepingut kohaldada ka nende tööandjate juures, kes ei pruugi olla lepingu sõlmimisest teadlikud, avaldatakse laiendatud kollektiivlepingute tingimused sotsiaalministri poolt Ametlikes Teadaannetes.

Kollektiivlepingus sisalduvad tingimused saavad reeglina olla vaid seaduse või muu õigusaktiga kehtestatud töötajale soodsamad, kui ebasoodsamas tingimuses kokkuleppimise võimalust ei ole seadusega sõnaselgelt lubatud. Kui töötajale laieneb korraka mitu kollektiivlepingut, kehtib KLS § 4 lg 3 kohaselt vastuolu korral temale soodsam säte.



Näiteks: kui tegemist on kaupluse müüjaga, võib talle laieneda kollektiivleping, mis kehtib konkreetse poeketi kauplustes, ning teenindustöötajate ametiühingu sõlmitud kollektiivleping kõigi vastavasse ametiühingusse kuuluvate töötajate kohta.

Kollektiivleping sõlmitakse kirjalikus vormis. Kollektiivlepinguga võib KLS § 6 kohaselt kokku leppida järgmistes **tingimustes**:

- 1) kui tegemist on KLS § 3 lg 2 punktides 1 – 3 sätestatud poolte vahel sõlmitava lepinguga ehk kui kaasatud ei ole kolmanda poolena Vabariigi Valitsust või kohalikku omavalitsust:
 - palgatingimused;
 - töötingimused;
 - töö- ja puhkeaja tingimused;
 - töölepingu muutmise ja ülesütlemise tingimused ning töö tegemisest keeldumise alused;
 - töötajate koondamise tingimused, kord ja tagatised koondamise puhul;
 - töötervishoiu ja tööohutuse tingimused;
 - kutse-, täiendus- ja ümberõppe tingimused;
 - tagatised ja hüvitised, mida pooled peavad vajalikuks;
 - kollektiivlepingu täitmise kontroll ja vajaliku info andmise kord;
 - kollektiivlepingu muutmise, pikendamise ja uue kollektiivlepingu sõlmimise kord;
 - täiendav vastutus kollektiivlepingu täitmata jätmise eest;
 - töötajate ja tööandjate nõudmistele esitamise kord kollektiivse töötüli puhul;
 - tingimused, millega reguleeritakse muud kollektiivlepingu poolte vahelised suhted;
- 2) kui tegemist KLS § 3 lg 2 punktis 4 sätestatud poolte vahel sõlmitava kolmepoolse kollektiivlepinguga:
 - palga alammäär ning selle korrigeerimise kord;
 - töötervishoiu ja tööohutuse tagamiseks rakendatavad lisaabinõud;
 - täiendavad tööhõivetagatised;

- muud täiendavad tööalased tagatised, mida pooled peavad vajalikuks;
- kollektiivlepingu täitmise kontrollimise ja vajaliku teabe andmise kord.

Kolmepoolsete lepingutena tunneb Eesti avalikkus peamiselt meditsiinitöötajate kollektiivlepinguid, päästeteenistujate kollektiivlepinguid, õpetajate kollektiivlepinguid jms. selliste lepingute oluline roll on määratleda konkreetse töö tegijate palga alammäär arvestades töö tegijate erilist rolli riigi jaoks. Sisuliselt on tegemist täiendavate palga alammääradega iga-aastase Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatu kõrval.

Jurist Kadi Pärnitsa hinnangul oleks võinud 01.07.2009 jõustunud töölepingu seadusega suunata töösuhete pooli leppima võimalikes leppetrahvide ülemmäärades jms kokku kollektiivlepingu tasandil. Tegemist on selgelt töötajale kahjulikus osutuda võivate tingimustega, mis kehtiva seadusega on jäetud individuaalse töölepingu reguleerida. Samuti oleks võinud tööandja suunata töösuhete pooli määratlema kollektiivlepingus nt tähtjaliste töölepingute sõlmimise põhimõtted ja tähtjaliste töötajate töötingimused, kaugtöö tingimused, töötaja hoolsuse määra, konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise eest makstava mõistliku hüvitise sisu, koolituste korraldamise poliitika ning koolituskulude hüvitamise reeglid, koondamise põhimõtted ja protseduurid jms.¹⁴⁷

Kollektiivlepingute sõlmimisele eelnevad põhjalikud läbirääkimised, mille raames peab lähtuma hea usu põhimõttest ning käituma vastastikku usaldusväärset. Täpsemad nõuded läbirääkimistele on sätestatud KLS §-dega 7 – 10. Kui pooled ei jõua kokkuleppele, lahendatakse vaidlused kollektiivse töötüli lahendamise seaduse alusel.

Kollektiivleping jõustub sellele allakirjutamise päevast, kui lepinguga ei ole ette nähtud teisiti, ning kehtib KLS § 11 lg 2 kohaselt **üks aasta**. Oluline on siinkohal meeles pidada seda, et kollektiivlepingu tähtaja möödumine ei tähenda seda, et lepingus sisalduvaid tingimusi ei peaks enam täitma. Kollektiivlepingu kehtivuse ajal täidetakse selle tingimusi (nt makstakse kõigile töötajatele konkreetset töötasu alammäära) ning kohustatakse lepingus sisalduvate tingimuste muutmise ajendil mitte kuulutama välja streiki või töösulgu (ehk pidama töörahu). Ehk: kui kollektiivleping on allkirjastatud, siis eeldatavalt on mõlemad pooled saanud sinna sisse enda jaoks olulised tingimused ning nende tingimuste muutmist lepingu kehtivuse ajal jõuga nõuda ei ole lubatud. Kui kollektiivleping lõppeb, tuleb lepingutingimusi edasi täita, kuid KLS § 11 lg 5 kohaselt pooltel enam töörahu hoidmise kohustust ei ole.

Kõik, kellele kollektiivleping laieneb, peavad KLS § 12 kohaselt saama tööandja abiga kollektiivlepinguga tutvuda.

8.4. Kollektiivne töötüli

Kui tööandja(te)l ja töötajatel või nende ühingutel või liitudel tekib kollektiivlepingu sõlmimisel ja täitmisel või uute töötingimuste kehtestamisel lahkarvamusi, on kollektiivse töötüli lahendamise seaduse (KTTL) § 2 lg 1 kohaselt tegemist **kollektiivse töötüliga**. Kollektiivse töötüli korral võivad mõlemad pooled korraldada töökatkestuse. Kui töökatkestuse algatavad töötajad, on tegemist **streigiga**, kui tööandja(d), siis **töösuluga**. Kuid mõlemal juhul on oluline, et töökatkestus on lubatud vaid seaduslike tööalaste nõudmiste toetuseks, ning töökatkestuse väljakuulutamiseks peab eelnevalt läbima kohustuslikud etapid.

Kollektiivse töötüli korral esitavad pooled teineteisele nõudmised kirjalikult ning teisel

¹⁴⁷ Pärnits, „Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist“, supra nota 139, lk 213 – 215.

poolel on KTTLS § 5 lg 1 kohaselt 7 päeva aega nõudmistele reageerida. Kui pooled ei jõua omavahel kokkuleppele, tuleb vastavalt KTTLS § 6 ja § 7 kohaselt pöörduda lepitusmenetluseks riikliku lepitaja ning võib pöörduda lisaks tööandjate liidu ja töötajate liidu poole. Tööandjate liidu ja töötajate liidu poole pöördudes moodustatakse töötüli lahendamiseks pariteetsel alusel komisjon, mille otsus on selle langetamisel kollektiivse töötüli pooltele täitmiseks kohustuslik.

Lepitajad võivad olla nii riiklikud kui ka paikkondlikud. Lepitaja on KTTLS § 8 lg 1 kohaselt erapooletu asjatundja, kes aitab töötüli pooltel leida neid rahuldavat lahendust. Riiklik lepitaja põhitöökoht ongi olla riiklik lepitaja, paikkondlikud lepitajad tegelevad töötülide poolte lepitamisega oma põhitööst vabastatud ajal. Riikliku lepitaja pädevusse kuuluvad KTTLS § 8 lg 4 kohaselt eelkõige tööandjate liitude ja töötajate liitude vahelised töötülid.

Lepitusprotsess on reguleeritud KTTLS § -dega 10 – 12. Alles siis, kui pooled on läbinud kõik kohustuslikud etapid, kuid leppimist ei ole saavutatud või üks pool ei pea saavutatud kokkuleppest kinni, tekib **õigus korraldada streik või töösulg**. Otsuse selle korraldamiseks teeb KTTLS § 14 kohaselt vastavalt töötajate üldkoosolek või töötajate ühing või liit või tööandja. Tehtud otsusest teavitatakse KTTLS § 15 kohaselt teist töötüli poolt, lepitajat ja kohaliku omavalitsust kirjalikult vähemalt **kaks nädalat** ette, näidates ära töösulu või streigi põhjused, täpne algus ja võimalik ulatus. Tööandja kohustus on teavitada nii töösulu kui ka streigi korral töökatkkestusest nii oma lepingupartnereid, teisi huvitatud asutus ja ettevõtteid kui ka üldsust.

Streigi juhtimiseks valitakse töötajate poolt KTTLS § 16 kohaselt **streigijuht**, kelle kohustus on tagada streigi ajal:

- 1) streigi seaduslikkus;
- 2) info liikumine töötüli osapoolte vahel ning üldsuse teavitamine;
- 3) teise poole vara säilimise, seaduslikkuse ja avaliku korra tagamise meetmete rakendamine.

Hoiatusstreik on KTTLS § 18 lg 1 kohaselt kuni ühetunnine streik töötajate enda huvide kaitseks. **Toetusstreik** on KTTLS § 18 lg 2 kohaselt streigis osalevate töötajate toetuseks korraldatava streik, mis võib kesta kuni kolm päeva. Nii hoiatus- kui ka toetusstreigist peab tööandjapoolle ja kohalikule omavalitsusele teatama kirjalikult ette vähemalt kolm päeva.

Streigi või töösulu võib Vabariigi Valitsus või kohalik omavalitsus lepitaja ettepanekul KTTLS § 19 lg 1 alusel ühe korra edasi lükata ning loodusõnnetuse või katastroofi või nakkushaiguse leviku tõkestamiseks, samuti erakorralise seisukorra ajal on Vabariigi Valitsusel KTTLS § 19 lg 2 alusel õigus streik või töösulg peatada. Tegemist on riigi jaoks olulise õigusega, sest töökatkkestus on küll tingitud töösuhete poolte omavahelistest arusaamatustest, kuid mõju avaldab see kahtlemata ka töösuhete välistele isikutele. Mis iseenesest ongi ju töökatkkestuse eesmärk – tekitada teisele poolele vajadust jõuda kollektiivses töötülis kompromissile, et töösuhe saaks jätkuda ning kohustused kolmandate isikute ees täidetud.

Streigis **osalemine** ei ole kohustuslik. Kuigi seaduslikust streigist osavõtmine ei ole KTTLS § 24 lg 1 kohaselt töölepingu rikkumine, ei pea tööandja maksma KTTLS § 25 lg 1 kohaselt streigist osavõtjatele töötajatele selle aja eest palka. Seetõttu on eriti majanduslikult nõrgemalt kindlustatud isikute huvi streigis osalemise vastu kahtlemata sõltuv sellest, kas ja kuidas suudab ametiühing või muu töötajate ühendus streigi tõttu saamata jääva töötasu töötajatele hüvitada. Samas sätestatakse KTTLS § 25 lõikega 4, et seadusliku streigi korral juhul, kui töötajate nõuded osaliselt või täielikult rahuldatakse, maksab tööandja streigi

väljakuulutanud töötajatele kokkulepitud suuruses hüvitist. Järelikult on töötajate poolel võimalik seadusliku streigi korral taotleda hüvitist töötajate saamata jäänud töötasude katmiseks.

Oluline on ka see, et KTTLS § 25 lg 2 kohaselt ei kaota töötasu töötaja, kes ei saa küll streigi tõttu tööd teha, kuid ise streigis ei osale – tegemist on tema tahtest ja süüst sõltumatu tööseisakuga, mille aja eest maksab tööandja talle keskmist töötasu.

Keelatud on streike korraldada KTTLS § 21 lg 1 kohaselt järgmistes asutustes:

- 1) valitsusasutused ja muud riigorganid ning kohalikud omavalitsused;
- 2) kaitsevägi ja riigikaitseorganisatsioonid, kohtud ning tuletõrje- ja päästeteenistus.

Elanike ja majanduse esmavajadusi rahuldavates ettevõtetes ja asutustes tuleb KTTLS § 21 lg 3 kohaselt tagada ka streigi või töösulu korral hädavajalik teenindus- või tootmiskaht, mis lepitakse kokku poolte vahel või mille määrab riiklik lepitaja.

Ebaseaduslikuks tunnistab streigi või töösulu kohus KTTLS § 22-23 kohaselt järgmistel juhtudel:

- streik või töösulg on korraldatud kohtu mõjutamiseks;
- streigile või töösulule ei ole eelnenud läbirääkimisi ja lepitustoiminguid;
- streigi või töösulu väljakuulutamisel või korraldamisel on rikutud KTTLS kehtestatud korda.

Kui töösulg kuulutatakse ebaseaduslikuks, on töötajatel KTTLS § 25 lg 3 kohaselt õigus saada töösulu aja eest keskmist töötasu. Ebaseaduslikuks kuulutatud streigi korral töötajad tööandjale KTTLS alusel midagi maksma ei pea, kuid välistada ei saa võlaõiguslikke nõudeid tekkinud kahju hüvitamiseks. Kollektiivse töötuliga kaasnevad kulud katab süüdi olev pool või need jaotatakse poolte kokkuleppel. Ning kuna streigi tõttu jääb tegemata hulk tööd, siis võidakse poolte kokkuleppel pärast streigi lõppu KTTLS § 28 kohaselt kaotatud aeg tasa töötada, arvestamata ületunde ega muid töölepingu seaduse tasustamise sätetest tulenevaid erisusi, mis tõstavad töötajate tunnitasu.

9. RIIKLIK JÄRELEVALVE

Riiklikku järelevalvet töölepingu seadusega ning teiste tööseadustega sätestatud nõuete täitmise üle teostab **Tööinspeksioon**. Riikliku järelevalve teostamise tingimused ja kord on reguleeritud töötervishoiu ja tööohutuse seadusega. Järelevalvet teostatakse ainult nende nõuete üle, mille vastu on **riigil kohane huvi** ning mis on sätestatud töötaja kaitseks (nt tööandja kohustus anda töötajale töölepingu kirjalik dokument töötegemist kujundavate andmetega). Eraõiguslike normide kohaldamise osas riiklikku järelevalvet ei teostata.

Tööinspeksiooni esindaja ehk **tööinspektor** on oma ülesannete täitmisel sõltumatu ja otsuste tegemisel erapooletu ning kontrollides TTOS nõuete täitmist on tööinspektor TTOS § 26 lg 3 kohaselt **kohustatud**:

- 1) uurima surmaga lõppenud tööõnnetusi ning vajaduse korral kutsehaigusjuhtumeid ja teisi tööõnnetusi;
- 2) teostama järelevalvet tööõnnetuste uurimise ning tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamise abinõude rakendamise üle;
- 3) kontrollima vajaduse korral uue või rekonstrueeritud ehitise töötingimuste vastavust kehtestatud nõuetele, kui tööandjalt on laekunud vastav teatis;
- 4) hoidma talle teenistuse tõttu teatavaks saanud tootmis- või ärisaladust, välja arvatud juhul, kui avalikustamisnõue tuleneb seadusest;
- 5) jätma tööandjale ja teistele isikutele avaldamata selle isiku andmed, kes on teatanud töökeskkonnas ilmnevatest puudustest ning töötervishoidu ja tööohutust reguleerivate õigusaktide nõuete täitmata jätmisest, kui isik ei soovi oma andmeid avaldada;
- 6) peatama töötaja või teiste isikute elule ohtliku töö tegemise ning keelama eluohtliku töövahendi kasutamise;
- 7) esitama tööülesannete täitmisel töötõendi.

Tööinspektoril on TTOS § 26 lg 4 kohaselt **õigus** kontrollida TTOS ja selle alusel antud määrustega kehtestatud nõuetest kinnipidamist, siseneda järelevalve teostamise eesmärgil kontrollitavasse töökohta, saada asjakohast teavet ning juurdepääsu dokumentatsioonile, võtta tõendeid, küsitleda tööandjat, töötajate esindajat või töötajaid, teha kindlaks isikusamasus ning teha vajadusel tööandjale **ettekirjutis** rikkumise lõpetamiseks, rikkumise tagajärgede kõrvaldamiseks, rikkumisega kehtestatud kahju heastamiseks või muude toimingute tegemiseks. Nõuded ettekirjutuse sisule sätestatakse TTOS § -ga 26¹ lõikega 1. Ettekirjutuse täitmata jätmise korral võib tööinspektor kohaldada **sunniraha**.

Kui tööandja ei ole ettekirjutusega nõus, on tal TTOS § 26² lg 1 kohaselt õigus kümne kalendripäeva jooksul ettekirjutuse saamisest esitada selle peale Tööinspeksiooni kohaliku asutuse juhatajale **vaie**, mis vaadatakse läbi ja lahendatakse haldusmenetluse seaduses sätestatud korras, arvestades TTOS erisusi.

Kui tööandja jätab täitmata olulise töölepingu seadusest tuleneva kohustuse või rikub olulist kohustust, vastutab ta TLS § 117 – 129 sätestatud **väärtegude** eest, mille **kohtuväline menetleja** on samuti Tööinspeksioon. Füüsilisest isikust tööandja karistus on kuni 100 trahviühikut ning juriidilisest isikust tööandja karistus kuni 20 000 krooni. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumise eest vastutab tööandja TTOS § 27¹ kohaselt rahatrahviga kuni 300 trahviühikut, juriidilisest isikust tööandja kuni 40 000 krooni, tööõnnetuse ja kutsehaiguse varjamise eest TTOS § 27² kohaselt kuni 200 trahviühikut või kuni 30 000 krooni. TUIS nõuete rikkumise eest informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise või valeandmete esitamise korral karistatakse tööandjat vastavalt kuni

200 trahviühiku või 50 000 kroonise rahatrahviga. Kui TUIS nõudeid konfidentsiaalse info hoidmise kohta rikub töötajate usaldusisik või ekspert, on karistuseks rahatrahv kuni 100 trahviühikut. KTTLS nõuete rikkumise korral määratavad rahatrahvid ulatuvad 300 trahviühikuni ning ebaseaduslikuks tunnistatud või peatatud streigi või töösulu jätkamise või jätkamise organiseerimise eest võidakse kohaldada ka aresti.

KASUTATUD ALLIKAD

- Taavi Annus, „Haldus ja õigus Eestis“, Juridica (1999), nr 7, 314-320
- Danielle Bossaert, et al, Civil Services in the Europe of Fifteen: Trends and New Development, (Maastricht : EIPA 2001)
- Reelika Haljasmäe, „Töötajale ettenähtud tagatiste laiendamine majanduslikult sõltuvale töötajale“, Juridica (2009), nr 4, 217 – 223
- Merit Helm, „Teadete kättetoimetamine võib osutada keerulisemaks kui arvatakse“, Eesti Päevalehe majandusleht, 29.04.2009
- Ave Henberg, „Tööõigus ja põhiseadus“, Juridica (2004), nr 5, 302–308
- Vahur-Peeter Liin, „Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised“, Juridica (2009), nr 4, 244 – 250
- Hartmut Maurer, Haldusõigus. Üldosa (Tallinn: Juura, 2004)
- Monika Mikiver, Avaliku teenistuse õigus (Tallinn: Sisekaitseakadeemia 2002)
- Merle Muda, „Töötaja varaline vastutus“, Juridica (2009), nr 5, 312 – 320
- Eveli Ojamäe, „Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses“, Juridica (2009), nr 4, 236 – 244
- Inge-Maret Orgo, et al, Tööõigus (Tallinn: Juura 2005)
- Kadi Pärnits, „Kollektiivlepingu roll töösuhete regulatsioonis pärast uue töölepingu seaduse vastuvõtmist“, Juridica (2009), nr 4, 207 – 216
- Harry Roots, Eesti bürokraatia: järjepidevus ja uuenemine, (Tallinn: SKA 2004)
- Heino Siigur, „Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses“, Juridica (2009), nr 4, 224 – 235
- Martin Tamme, „Ettevõtte üleminek varjatud tehinguna“, Juridica (2009), nr 3, 181 – 188
- Gaabel Tavits, „Töötajad, kes ei ole töötajad“, Juridica (1998), 138-143
- Eerik-Juhan Truuväli, et al, Eesti Vabariigi põhiseadus: Kommenteeritud väljaanne (Tallinn: Juura 2002)

KASUTATUD INTERNETIALLIKAD

- Avaliku teenistuse seaduse eelnõu 538 SE II-1, kättesaadav Riigikogu kodulehel www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=673179&u=20091213110234 (13.12.2009)
- Avaliku teenistuse seaduse rakendamise seaduse eelnõu 598 SE II-1, kättesaadav Riigikogu kodulehel www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=790425&u=20091213110857 (13.12.2009)
- Eesti Ametiühingute Kesklit, www.eakl.ee/ (17.12.2009)
- Eesti Teenistujate Ametiliitude Keskorganisatsioon, www.talo.ee/ (17.12.2009)
- Eesti Tööandjate Kesklit, www.employers.ee/ (17.12.2009)
- Sotsiaalministeerium, „Kollektiivleping“, www.sm.ee/tegevus/too-ja-toimetulek/toosuhted/kollektiivleping.html (17.12.2009)
- Sotsiaalministeerium, „Töölepingu seaduse käsiraamat“ (2009), www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLS_kasiraamat.pdf (12.12.2009)

KASUTATUD NORMATIIVAKTID

- Ametiühingute seadus, 14.06.2000, jõustunud 23.07.2000 – RT I 2000, 57, 372 … RT I 2009, 54, 363
- Alaealisele lubatud kerged tööd, vastu võetud Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrusega nr 93, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 195
- Avaliku teenistuse seadus, 25.01.1995, jõustunud 01.01.1996 – RT I 1995, 16, 228 … RT I 2009, 52, 355
- Avaliku teenistuse seaduse muutmise seadus, 14.04.2004, jõustunud 01.05.2005 – RT I 2004, 29, 194
- Eesti Vabariigi Põhiseadus, 28.06.1992, jõustunud 03.07.1992 – RT 1992, 26, 349 … RT I 2007, 43, 311
- Euroopa Sotsiaalharta, Strasbourg 03.05.1996, RT II 2000, 15, 93
- Haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa, vastu võetud Vabariigi Valitsuse 25.06.2009 määrusega nr 112, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 36, 247
- Individaalse töövaidluse lahendamise seadus, 20.12.1995, jõustunud 01.09.1996 – RT I 1996, 3, 57 … RT I 2009, 5, 35
- Isikliku sõiduauto teenistus-, töö- ja ametisõitudeks kasutamise kulude hüvitise maksmise tingimused ja piirmäärad, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 14.07.2006 nr 164, jõustunud 29.07.2006 – RT I 2006, 34, 265 … RT I 2009, 55, 373
- Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord, vastu võetud Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrusega nr 91, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 193
- Kollektiivlepingu seadus, 14.04.1993, jõustunud 16.05.1993 – RT I 1993, 20, 353 … RT I 2009, 5, 35
- Kollektiivse töötüli lahendamise seadus, 05.05.1993, jõustunud 07.06.1993 – RT I 1993, 26, 442 … RT I 2009, 5, 35
- Koondamise korral kindlustushüvitise taotlemise avalduse vorm ja lisatavate dokumentide loetelu, vastu võetud sotsiaalministri 25.06.2009 määrusega nr 56, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 50, 749
- Korruptsioonivastane seadus, 27.01.1999, jõustunud 28.02.1999 – RT I 1999, 16, 276 … RT I 2009, 60, 395
- Palga alammäära kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 20.12.2007 nr 254, jõustunud 01.01.2008 – RT I 2007, 71, 442; töötasu alammäära kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 11.06.2009 nr 90, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 192
- Palga alammäära kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 21.12.2006 nr 273, jõustunud 01.01.2007 – RT I 2006, 60, 455
- Palga alammäära kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 22.12.2005 nr 328, jõustunud 01.01.2006 – RT I 2005, 71, 562
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 15.09.1993, jõustunud 10.10.1993 – RT I 1993, 63, 892 … RT I 2009, 38, 253
- Ravikindlustuse seadus, 16.09.2002, jõustunud 01.10.2002 – RT I 2002, 62, 377 … RT I 2009, 49, 331
- Riigi põhikooli ja gümnaasiumi pedagoogide töötasustamise alused, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 25.06.2009 nr 102, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 36, 237
- Soodustingimustel vanaduspensionile õigust andvate tootmisalade, tööde, kutsealade ja ametikohtade loetelude kinnitamise kohta, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 16.06.1992 nr 206, jõustunud 01.07.1992 – RT 1992, 30, 401
- Soolise võrdõiguslikkuse seadus, 07.04.2002, jõustunud 01.05.2004 – RT I 2004, 27, 181 … RT I 2009, 48, 323

Tsiviilseadustiku üldosa seadus, 27.03.2002, jõustunud 01.07.2002 – RT I 2002, 35, 216
… RT I 2009, 30, 177

Töökeskonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud, vastu võetud Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrusega nr 94, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 196

Täiskasvanute koolituse seadus, 10.11.1993, jõustunud 10.12.1993 – RT I 1993, 74, 1054
… RT I 2009, 35, 232

Täitemenetluse seadustik, 20.04.2005, jõustunud 01.01.2006 – RT I 2005, 27, 198 … RT I 2009, 51, 349

Töölepingu seadus, 17.12.2008, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 5, 35 … RT I 2009, 36, 234

Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 25.06.2009 nr 110, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 36, 245

Töötajate usaldusisiku seadus, 13.12.2006, jõustunud 01.02.2007 – RT I 2007, 2, 6 … RT I 2009, 5, 35

Töötasu alammäära kehtestamine, vastu võetud Vabariigi Valitsuse määrusega 11.06.2009 nr 90, jõustunud 01.07.2009 – RT I 2009, 31, 192

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus, 16.06.1999, jõustunud 26.07.1999 – RT I 1999, 60, 616 … RT I 2009, 49, 331

Töötuskindlustuse seadus, 13.06.2001, jõustunud 01.01.2002 – RT I 2001, 59, 359 … RT I 2009, 36, 234

Vabariigi Valitsuse seadus, 13.12.1995, jõustunud 01.01.1996 – RT I 1995, 94, 1628 … RT I 2009, 49, 331

Võlaõigusseadus, 26.09.2001, jõustunud 01.07.2002 – RT I 2001, 81, 487 … RT I 2009, 60, 395

KASUTATUD KOHTULAHENDID

Mittetulundusühing Tartu Ülikooli Akadeemiline Spordiklubi hagi Andrus Renteri vastu töölepingu puudumise ja hüvitise maksmata jätmise õiguse tunnustamiseks ning Andrus Renteri hagi Mittetulundusühing Tartu Ülikooli Akadeemiline Spordiklubi vastu töösuhte tunnustamiseks ja hüvitise saamiseks, tsiviilasi nr 3-2-1-3-05, Riigikohtu tsiviilkolleegium, kohtuotsus, 14.06.2005

Pädeva kohtu määramine, riigikohtu erikogu asi nr 3-3-4-1-03, Riigikohtu erikogu, kohtumäärus, 23.09.2003

Tallinna Halduskohtu 12. mai 1997. a. taotluse, tunnistada kehtetuks Vabariigi Valitsuse 12. veebruari 1991. a. määrusega nr 32 kinnitatud Politseiteenistuse määrustiku p 41 vastuolu tõttu Põhiseaduse § -ga 29, läbivaatamine, põhiseaduslikkuse järelevalve asi nr 3-4-1-1-97, Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium, kohtuotsus, 11.06.1997

Veera Jeliferevskaja ja Petr Eliferevski hagi kohtutäitur Arvi Pingi ja A/S-i Danske Bank Eesti filiaal (endine ärinimi AS Sampo Pank) vastu kahju hüvitamiseks, tsiviilasi nr 3-2-1-8-09, Riigikohtu tsiviilkolleegium, kohtuotsus, 17.03.2009

S. K hagi Eesti Vabariigi vastu töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnustamiseks, tööle ennistamiseks ja töölt sunnitud puudumise aja eest keskmise palga saamiseks, tsiviilasi nr 3-2-1-103-06, Riigikohtu tsiviilkolleegium, kohtuotsus, 08.11.2006



ELINA ORUMAA

HARIDUSKÄIK

1999 - 2001 Tallinna Tehnikaülikool, sotsiaalteaduste magister

1994 - 1998 Tartu Ülikool, õigusteaduse bakalaureus

1982 - 1994 Tallinna 4. Keskkool

PRAEGUNE TÖÖKOHT

2006 - ... Sisekaitseakadeemia; Nõunik (1.00)

2004 - 2006 Sisekaitseakadeemia; lektor

1998 - 2004 Eesti Politsei; juriidilisi teadmisi nõudvad ametikohad peamiselt HRM-valdkonnas

PUBLIKATSIOONID

Rikken, Elina (2006). Politseiteenistusõigus. Tallinn, Sisekaitseakadeemia kirjastus