

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI TALLINNA KOLLEDŽ

Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus spetsialiseerumisega äriõigusele

Annikky Lepik

**TÖÖLEPINGU SÕLMIMISEL TEKKIVAD PROBLEEMID
TÖÖANDJA SEISUKOHALT**

Lõputöö

Juhendaja: Uno Feldschmidt, *Mag.iur*

Tallinn 2016

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. TÖÖLEPINGU MÕISTE JA LIIGID	5
1.1. Töölepingu olemus ja vorm	5
1.2. Käsundusleping vs tööleping	8
1.3. Tähtajaline ja tähtajatu leping	10
1.4. Töölepingu kohustuslikud andmed	12
1.5. Lepingueelsed läbirääkimised	22
2. TÖÖLEPINGUD EESTIS JA PÕHJAMAADES	25
2.1. Töölepingu kohustuslikud andmed	27
2.2. Tähtajaline ja tähtajatu tööleping	29
2.3. Kollektiivlepingud töösuhetes	31
2.4. Soovitused ja ettepanekud	34
KOKKUVÕTE	37
LÜHENDID	40
KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU	41
Kasutatud kirjandus	41
Kasutatud õigusaktid	42
Kasutatud kohtupraktika	43
SUMMARY	44

SISSEJUHATUS

Töö on osa inimese elust ning see on tema üks põhiõigusi. ÜRO Inimõiguste Ülddeklaratsiooni artikkel 23 lg 1 sätestab: „Igaühel on õigus töötada ja vabalt valida elukutset, õigus õiglastele ja rahuldatavatele töötingimustele ning kaitsele tööpuuduse eest.“

Kuna inimesel on elus hakkama saamiseks vaja rahalisi vahendeid, on nende vahendite kõige tavalisemaks saamise viisiks töö tegemine. Töösuhe tekib, kui üks isik teeb teisele inimesele tööd ning saab töö tegemise eest tasu. Töösuhtes on tavaliselt kaks subjekti. Nendeks on töötaja ja tööandja. Töö autor on valinud lõputöö teema käsitlemisel töösuhte subjektiks tööandja ning tema huvid.

Kuigi enamasti on töölepingu teemat arutlevaid lõputöid koostatud lähtudes nõrgemast töölepingu poolest ehk töötajast, otsustas antud töö autor valida tööandja poole. Põhjuseks on autori tööpraktika, mille jooksul sai esindatud tööandja huve töölepingute sõlmimisel.

Sõltuvalt töö iseloomust on tööandjal võimalik sõlmida erinevaid võlaõiguslikke lepinguid: tööleping, töövõtuleping, käsundusleping jne. Antud lõputöö autor keskendub nendest põhiliselt ühele lepinguliigile – töölepingule, täpsemalt selle sõlmimise protsessile. Ühe alateemana on autor käsitlenud lisaks käsundus – ja töölepingu sarnasusi ja erinevusi, sest praktikas kasutatakse tihti ka käsunduslepinguid töösuhete loomisel.

Lõputöö teema aktuaalne, sest töö mõjutab meid kõiki. Töö on kõige tavalisem raha teenimise viis. Lihtstatult võib öelda, et elus hakkama saada, tuleb töötada. Samuti tõestab tööalaste vaidluste rohkus, kuivõrd oluline on käsitletav teema.

Et töösuhe oleks edukas, on oluline sõlmida tööleping nii, et see oleks üheselt mõistetav mõlemale töösuhete poolele. Kuna töösuhete puhul on tegemist alluvus- ehk subordinatsioonisuhtega, kus tugevamaks pooleks on tööandja, on see suuresti antud poole teha, et sõlmitud tööleping oma vormi ja sisu tõttu ei tekitaks tulevikus pooltele arusaamatusi. Kui

töölepingu sisu ei ole üheselt mõistetav mõlemale töösuhte poolele, võib see viia töövaidluseni, mis halvemal juhul lõpeb kohtusse pöördumisega. Kuna töölepinguseadus kaitseb eelkõige nõrgema poole ehk töötaja huve, siis tuleb tööandjal arvestada sellega kohtusse pöördumisel.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on välja tuua töölepingu sõlmimisel tekkivad probleemid tööandja poole pealt ning pakkuda lahendused nende probleemide ennetamiseks.

Lõputöö hüpoteesiks on, et ainuüksi töölepingu seaduses väljatoodud töölepingu sõlmimise tingimuste ja kohustuslike andmete kirjaliku esitamise järgmine ei taga tööandjale kaitset võimalike töövaidluste tekkimisel.

Lõputöö on jaotatud kaheks peatükiks, millest esimene peatükk keskendub töölepingu olemusele, vormile, kohustuslikele andmetele ning nendest tulenevatele ohtudele tööandja jaoks. Kõige pikemalt peatub lõputöö autor töölepingu kohustuslikel andmetel, pööratakse tähelepanu asjaolule, kuivõrd oluline on tööandja jaoks kirjutada töölepingu kohustuslikud andmed töölepingusse võimalikult täpselt ja arusaadavalt. Töökorralduse reeglite tingimuste kirjeldamisel toob töö autor välja tööandja jaoks mõned näited isiklikust tööpraktikast töölepingute ja erinevate juhendite ettevalmistamisel. Lisaks võrdleb töö autor tähtajalist ja tähtajatut lepingut, käsundus- ja töölepingut ning toob välja lepingueelsete läbirääkimiste vajalikkuse enne töölepingu sõlmimist.

Teises peatükis võrdleb autor Eesti ja Põhjamaade, eelkõige Soome töölepinguid ja nende sõlmimist. Kuigi enamuses selles peatükis keskendub Soome tööõigusele, on autor lisanud näited ka teistest Põhjamaadest nagu Rootsi ja Norra. Eraldi alateemana käsitleb töö autor siinkohal kollektiivlepinguid, mis erinevalt Põhjamaadest on Eestis endiselt vähelevinud.

Lõputöö kirjutamisel on autor kasutanud võrdlevat ja analüüsivat uurimise meetodit, mille käigus on läbi töötatud erinevaid allikaid: raamatuid, artikleid, sealhulgas Juridica artikleid, normatiivmaterjale, kohtupraktikat ning autori enda praktikat seoses töölepingute ja tööohutusjuhendite ettevalmistamisega. Nende allikate analüüsimise tulemusena pakub töö autor välja tööandja jaoks kasulikud ideed, et sõlmida tööandja ja töötaja vahel edukas tööleping.

1. TÖÖLEPINGU MÕISTE JA LIIGID

1.1. Töölepingu olemus ja vorm

Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile.¹

Tööle soovijaks (töötajaks) võib olla ainult füüsiline isik, tööandjaks aga nii füüsiline kui ka juriidiline isik. Tööleping sõlmitakse alati tööandja nimel. Seega vastutab tööandja lepingutingimuste kindlaksmääramise, lepingu vormistamise, lepingu täitmiseks vajalike tingimuste loomise eest.²

Tööandjaks võib seega olla juriidiline isik või teovõimeline füüsiline isik. Juriidiline isik on seaduse alusel loodud õigussubjekt. Juriidiline isik jaguneb omakorda eraõiguslikuks või avalikõiguslikuks. Eraõiguslikud juriidilised isikud on täisühing, usaldusühing, osaühing, aktsiaselts, tulundusühistu, sihtasutus ja mittetulundusühing. Avalikõiguslik juriidiline isik on riik, kohaliku omavalitsuse üksus ja muu juriidiline isik, mis on loodud avalikes huvides ja selle juriidilise isiku kohta käiva seaduse alusel.³

Töölepingut iseloomustavad tunnused on järgmised:

- isik teeb töö vabatahtlikult;
- teeb tööd isiklikult;
- töölepingu objektiks on töö protsess;
- töö iseloomu määrab tööandja;
- töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile;
- tööd tehakse tasu eest;

¹ TLS. RT I 2009,5,35...RT I, 12.07.2014, 1, § 1 lg 1.

² Siigur. H (2003). Tööst, puhkeajast ja palgast – õiguslikke probleeme ja ettepanekuid. Fontes. Lk 20.

³ TsÜS. RT I 2002, 35, 216... RT I, 12.03.2015, 106, § 24, 25 lg 1, lg 2.

- tööandja kindlustab töötingimused.⁴

Kui mõni nendest eeltoodud tunnustest ei vasta sõlmitud töölepingule, on alust arvata, et tegemist ei ole töösuhtega ning sellele ei saa kohaldada töölepingu kohta sätestatud.

Töölepingu eristamine muudest teenuste osutamise lepingutest on vajalik töölepingu alusel tekkiva tugeva alluvussuhte tõttu, mille alusel vajavad pooled, eelkõige töötaja, erilist kaitset ja konkreetset õigussuhte regulatsiooni. Kuna töölepingu alusel töötavale isikule on seadusejärgselt tagatud suuremad õigused ja parem kaitse kui muude lepingute alusel töötavatele isikutele, võib poole vahel tekkida vaidlus lepingu olemuse üle. Selgitamaks välja, millise töölepinguga on tegemist, tuleb hinnata suhet iseloomustavaid tegureid. Töölepingut eristatakse teistest lepingutest juhtumispõhiselt konkreetse lepingu iseloomu väljaselgitamise ja seaduses nimetatud teenuse osutamise lepingute võrdlemisega.⁵

Siinkohal on oluline märkida, kui töölepingu pealkiri ei ühti selle sisu ja olemusega, võetakse antud lepingu liigi selgeks tegemisel arvesse konkreetset töösuhet, milline see tegelikult välja nägi. Tööandja huvides on enne töölepingu sõlmimist kontrollida lepingu pealkirja ja sisu vastavust töösuhtele. Kui nt lepingu pealkirjaks on „käsundusleping“ või „töövõtuleping“, kuid töö olemus vastab töölepingu tingimustele, siis loetakse, et tegemist on töölepinguga.⁶

Kuna tööleping on võlaõiguslik leping, kohaldatakse sellele nii võlaõigusseaduse üldosa seaduse (VÕS) kui ka tsiviilseadustiku üldosa seaduse (TsÜS) sätteid.⁷ Tööandja jaoks on seega oluline arvestada asjaoluga, et töölepingut ei reguleeri vaid töölepingu seadus (TLS), vaid sellele lisadub ka muid seadusi, määrusi olenevalt konkreetse töö iseloomust.

Kuigi Eesti õigus lähtub tsiviilõiguskäibes vormivabaduse põhimõttest, mille kohaselt võib teha tehingu ükskõik millises vormis, siis töölepingu puhul näeb seadus ette kohustuslikku vormi (TLS §4 lg 2). Kui tehingu suhtes kehtib vorminõue, peab sellele vastama tehing tervikuna. Lepingute puhul hõlmab seadusest tulenev vorminõue seega kõiki poolte vahelisi kokkuleppeid, millest moodustub lepingu sisu (sh lepingu põhitekst; lisad; muud dokumendid, mida pooled tahavad käsitada lepingu sisu tõendatavate dokumentidena).⁸

⁴ Gramberg, M(2005) Tööleping – uuendused ja suundumused. Raamatupidaja, lk 8.

⁵ Korrektsed töösuhted 2013. Personalitöötaja käsiraamat. Tallinn: Ten –Team OÜ, lk 14-15.

⁶ Raidve. H. Kohtulahendid tööõiguses. Kuidas vältida ja lahendada töövaidlusi. Tallinn: Äripäev, 2008. Lk 41.

⁷ Stalmeister.A (2012) Käsundusleping ja muud võlaõiguslikud lepingud. Raamatupidamisuudised. 8(143), lk 51.

⁸ Sein.K (2010). Tehingu vorminõuded ja nende järgimata jätmise tagajärjed. Juridica. Nr VII. Lk 508-516.

Töölepingu seadus näeb ette, et tööleping sõlmitakse kirjalikult kahes eksemplaris, millest üks jääb tööandjale ja teine töötajale. Samas on seaduses sätestatud, et kirjaliku vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust (TLS §4 lg 4).⁹

Erandina võib TLS § 4 lg 5 järgi töölepingu sõlmida suuliselt, kui töösuhe ei ületa kahe nädalat. Suuliselt töölepingu sõlmimisel kaasnevad aga tööandja jaoks teatud riskid. Arvestada tuleb tsiviilkohtumenetluse seadustiku § 251 lg 1 ja §-i 268, millest tulenevalt ei saa lepingu suuliselt sõlminud isik (kui ta on menetlusosaline) selle sõlmimist tõendada ei tunnistajana ega ka vande all (kui teine pool ei ole sellega nõus). See ei välista aga suulise lepingu sõlmimise tõendamist kolmandate isikute (nt suulise lepingu sõlmimise juures viibinud isikute) kui tunnistajate ütlusega.¹⁰

Töölepingu võib sõlmida ka elektrooniliselt. Kuigi TLS-s ei ole antud säte välja toodud, siis tuleb tööandjal siinkohal arvestada asjaoluga, et töölepingule kohaldatakse ka TsÜS sätteid. TsÜS §80 lg 2 järgi peab elektrooniline tehing:

- olema tehtud püsivat taasesitamist võimaldaval viisil;
- sisaldama tehingu teinud isikute nimesid ja
- olema tehingu teinud isikute poolt elektrooniliselt allkirjastatud.¹¹

Seega on tööandjal tegelikult võimalik sõlmida tööleping kolmel erineval viisil: suuliselt, kirjalikult või elektroonselt.

Töö autor on arvamisel, et tööandja huvides peaks olema kirjaliku töölepingu sõlmimine. Siinkohal peab autor silmas ka seda töösuhet, mis ei kesta kauem kui kaks nädalat. Juhul, kui tööandjal ja töötajal peaksid tekkima erimeelsused töölepingu tingimuste osas, on neid küsimusi lihtsam lahendada nõ kirjaliku tõendi (töölepingu) alusel. Kuna TLS kaitseb nõrgema poole ehk töötaja huve, on kirjalikult ja korrektult valmistatud tööleping tööandjale probleemide lahendamisel abiks oma õiguste kaitsmisel.

⁹ TLS. RT I 2009,5,35...RT I, 12.07.2014, 1, § 4 lg 2, lg 4.

¹⁰ Sein. K. Tehingu vorminõuded ja nende järgmitata jätmise tagajärjed. Juridica VII 2010, lk 510.

¹¹ TsÜS. RT I 2002, 35, 216... RT I, 12.03.2015, 106, §80 lg 2.

1.2. Käsundusleping vs tööleping

Kuigi lõputöö teema on pühendatud eelkõige töölepingule, siis otsustas autor teha lühikokkuvõtte ka teisest võlaõiguslikust lepingust – käsunduslepingust. Põhjuseks on asjaolu, et ka antud lepingut kasutatatakse tihti praktikas töösuhete loomisel. Tööd on seega võimalik teha ka käsunduslepingu alusel.

Käsundusleping on teenuse osutamise leping, millel on teatud erisused võrreldes töölepinguga. Töölepingu poolteks on tööandja ja töötaja, käsunduslepingu korral on nendeks käsundiandja ja käsundisaaja.¹² Vastavalt VÕS § 619-s välja toodud käsunduslepingu mõistele kohustub käsundisaaja osutama käsundiandjale teenuseid ehk täitma käsundi ning käsundiandja maksab talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud. Üheks oluliseks erinevuseks on seega tasustamine. Kui töölepingu alusel maksab tööandja perioodiliselt töötajale tasu tehtava töö eest, milleks on enamasti kord kuus, siis käsunduslepingu järgi (kui selles on kokku lepitud) toimub tasustamine üldjuhul pärast käsundi täitmist. Käsundiandjale on see tasustamise tingimus kasulikum, sest tasustamine toimub alles peale lõpptulemuse saavutamist. Kui käsundi täitmist ei saavutata või leping öeldakse üles, on käsundiandjal õigus tasuda vaid osa kokkulepitud summast või sellest keelduda.¹³

Tööandja peab töölepingu alusel tasuma töötajale järjepidevalt, hoolimata sellest, kas töö tulemus on saavutatud või mitte. Tööandjal on õigus teatud tingimustel vaid töötasu vähendada. Tasustamise puhul on oluline erinevus ka tasumääras. Töölepingu järgi on riiklikult seadusega ettenähtud minimaalne töötasu määr, mida tööandja peab töötajale tasuma. Käsunduslepingule sellist tingimust ei ole seadusega ette nähtud.¹⁴

Kuna käsunduslepingule ei ole eraldi seadust nagu on töölepingu puhul TLS, siis on lepingu pooltel töötingimuste loomisel antud suurem vabadus. Kui töölepingulistes suhetes kehtib alluvussuhe, siis käsunduslepingu puhul see puudub.¹⁵ Eelmises peatükis tõi lõputöö autor välja töölepingu ühe tunnusena, et isik teeb tööd isiklikult. Käsunduslepingu alusel tehakse tööd isiklikult, kuid soovi korral võib käsundisaaja kasutada käsundi täitmisel kolmanda isiku abi.¹⁶

¹² VÕS. RT I 2001, 81, 487... RT I, 07.07.2015, 13, § 619.

¹³ Ibid., § 627-629.

¹⁴ Laks. E (2014). Milline leping valida töösuhet alustades? Raamatupidamise praktik. Äripäev, lk 32.

¹⁵ Ibid. Lk 32.

¹⁶ VÕS. RT I 2001, 81, 487... RT I, 07.07.2015, 13, § 622.

Seega on käsundisaajal vabadus otsustada, kes on käsundi täitja. Käsundiandjale on oluline eelkõige töö tulemus mitte vastava töö tegija.¹⁷

Näitena on toodud, millistel tingimustel on sõlmitud käsundusleping ja tööleping. Klient otsustab tellida äriühingult kodulehe kujundamise teenust. Kodulehe kujundamise ajal (käsundi täitmise ajal) puudub kliendil täpne ettekujutus, milline hakkab välja nägema kodulehe lõpptulemus, sest see sõltub kujundaja nägemusest. Kujundus valmis kliendi ja kujundaja tiheda koostöö käigus. Kliendi jaoks on oluline eelkõige lõpptulemus ehk kodulehe kujundus. Sellises olukorras on tegemist käsunduslepinguga, sest peale kodulehe kujunduse valmimist lõpeb kliendi ja äriühingu töösuhe, sest lõpptulemus on saavutatud. Äriühingus, kes kujundusteenust pakub, töötavad kujundajad. Nende kujundajate töö tulemusena saab eelpool mainitud kliendi kodulehekülj valmis. Kujundajate töö on ajaliselt piiramatut, ühe kujundamise projekti valmimisel annab äriühingu juht neile uusi ülesandeid järgmiste projektide raames. Selles olukorras töötavad kujundajad töölepingu alusel.¹⁸

Töölepingu puhul määrab töö iseloomu tööandja. Käsunduslepinguga määratakse poolte kokkuleppel küll teatud tingimused, kuid nt töö tegemise koht ja aeg on käsundisaaja otsustada. Seetõttu ei ole käsundiandjal erinevalt tööandjast kohustus tagada käsundisaajale vajalikke töötingimusi, vahendeid/materjale ja – keskkonda. Samuti ei ole käsundisaajal õigus saada põhipuhkust, puudub ka töölepingule omane katseaeg.¹⁹

Autor on eelnevalt toonud välja ka lepingu sõlmimise erisused. Käsunduslepingule kui võlaõiguslikule lepingule kehtib vastavalt VÕS § 11 lg 1 säte, mille järgi võib lepingu sõlmida ka suuliselt. TLS § 4 lg 2 näeb ette töölepingu kirjaliku vorminõude. Vormivabaduse õigus annab käsundiandjale suurema valiku töölepingu sõlmimiseks. Autori soovitus on ka käsunduslepingu sõlmimisel kasutada kirjalikku vormi, seda eelkõige võimaliku töövaidluse lahendamise tarbeks. Kirjalikku alust on kergem tõendina kasutada. Mis puudutab töövaidlusi, on töölepingulistel suhetel siinpool suuremad eelised. Töölepinguliste vaidluste korral on võimalik nii tööandjal kui ka töötajal pöörduda töövaidluskomisjoni ja kohtu poole. Käsunduslepingust tulenevaid vaidlusi lahendatakse kohtus.²⁰ Töövaidluskomisjonis vaidluste lahendamine võib tööandja jaoks olla tihti soodsam ja kiirem. Kohtusse minnes võib vaidluse lahendamine võtta kauem aega ning ka kulud kujuneda suuremaks.

¹⁷ Vään. R (2014) Milline leping sõlmida? Raamatupidamisuudised. 5(156), lk 43.

¹⁸ Stalmeister.A (2012) Käsundusleping ja muud võlaõiguslikud lepingud. Raamatupidamisuudised. 8(143), lk 52.

¹⁹ Laks. E (2014). Milline leping valida töösuhet alustades? Raamatupidamise praktik. Äripäev, lk 32.

²⁰ Soomets. E, Siitam.N (2014) Töövaidluse lahendamine töövaidluskomisjonis. Tööinspeksioon, lk 3.

Eelpool on välja toodud vaid osa töö – ja käsunduslepingut iseloomustavaid tunnuseid. Enne töölepingu sõlmimist on tööandjal vaja selgeks teha, milline võlaõiguslikest lepingutest oleks mõistlik teise poolega sõlmida. Ühelt poolt on käsundusleping parem, sest käsundiandja ei pea muretsema vajalike töövahendite jms tööd puudutavate tingimuste eest, need on käsundisaaja otsustada.²¹ Jäävad ära nt töötervishoiu – ja tööohutuse seaduse, tuleohutuse seaduse, esmaabi korraldamise sätetele vastava töökeskkonna loomine, seadusega ettenähtud alammäära tasumine, põhipuhkuse võimaldamine jne. Sellest tulenevalt ei ole vaja lepingusse lisada töö tegemise kohta, aega, detailseid tööülesandeid, katseaega, puhkuse kohta käivaid sätteid, töötasu igakuist tasumise tähtaega (va juhul, kui on lepitud kokku perioodilises tasumises). Oluline on vaid töö tulemus. Teiselt poolt on käsunduslepingu puudusteks, et käsundiandjal ei ole võimalik kontrollida üksikasjalikult tööprotsessi ja veenduda selle kvaliteedis. Tihti nähakse vaid tulemust. Kuna käsundisaajal on õigus vajadusel kasutada ka kolmanda isiku abi, ei ole võimalik käsundiandjal jälgida ka nende tööülesannete täitmist. Käsundiandja saab lepinguga küll määrata üldised kohustused ja ülesanded, kuid nt töö tegemise koha, materjalide jm valik on käsundiandja otsustada. Kui tööandja soov on kontrollida töö tegemist, siis tasub sõlmida tööleping, millega kehtivad talle suuremad õigused. TLS ei laiene käsunduslepingule, seega ei saa käsundiandja toetuda tööandja õigustele. Isegi, kui tööandja otsustab käsunduslepingu kasuks, kuid töö olemus vastab töölepingu tingimustele, loetakse, et on sõlmitud tööleping.

1.3. Tähtajaline ja tähtajatu leping

Töölepingut on võimalik sõlmida nii tähtajalise kui ka tähtajatu lepinguna. Kui töölepingu tähtaeg on märkimata, siis loetakse, et tegemist on tähtajatu lepinguga.²² Juhul, kui tööandja soovib sõlmida tähtajalise lepingu, kehtivad sellele piirangud. TLS §9 lg 1 kohaselt võib töölepingu sõlmida, kui seda õigustavad töö ajutisest iseloomust tulenevad põhjused. Selleks võib olla näiteks töömahu ajutine suurenemine, hooajatöö, renditöö tegemine. Seadus ei anna täielikku ja kõikehõlmavat ülevaadet, millal võib sõlmida tähtajalise lepingu.

Tähtajalise lepingu puhul tasub ka silmas pidada, et kui see on sõlmitud järjestikku rohkem kui kaks korda ning nende kahe töölepingu sõlmimisele vahele jääb alla kahe kuu, siis loetakse, et algusest peale on sõlmitud tähtajaline tööleping. Tähtajaline tööleping muutub ka tähtajatuks

²¹ Laks. E (2014) Milline leping valida töösuhet alustades? Raamatupidamise praktik. Äripäev, lk 32.

²² TLS. RT I 2009,5,35... RT I, 12.07.2014, 146, § 9 lg 1.

juhul, kui seda on viie aasta jooksul rohkem kui üks kord pikendatud samalaadse töö tegemiseks.²³

Tähtajalise töölepingu sõlmimisel peab tööandja teavitama töötajat töölepingu kestusest ning ka tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjusest. Töölepingu tähtajalist iseloomu peab tõendama tööandja ning reeglina lähtutakse eeldusest, et sõlmitud on tähtajatu tööleping. Seetõttu on tähtajalise lepingu puhul eriti oluline selle sõlmimine kirjalikult, kusjuures töötajale tuleks ka kirjalikult selgitada, miks on põhjendatud lepingu sidumine kindla tähtajaga. Juhul, kui tööandja ei suuda tõendada, et tal oli mõjuv põhjus tähtajalise töölepingu sõlmimiseks, loetakse leping sõlmituks tähtajatult.²⁴

Tööandjal tasuks seega enne lepingu sõlmimist kindlaks teha, kas sõlmida tähtajaline või tähtajatu leping. Tähtajalise töölepingu sõlmimise puhul on äärmiselt oluline märkida lepingusse, mis tingimustel see lõpeb. Selleks on tööandjal kaks võimalust: määrata töö lõppemise aeg kuupäevaga või kindla sündmuse saabumisega.²⁵

Riigikohtu lahendi otsuse nr 3-2-1-82-12 järgi sõlmisid pooled tähtajalise töölepingu kampaania ajaks. Kuivõrd tähtajalise töölepingu lõppemine on TLS § 80 lg 1 järgi seotud tähtaja möödumisega, pidi töölepingu lõppemist tähtaja möödumise tõttu väitnud kostja tõendama, millal saabus sündmus, millega pooled töölepingu lõppemise sidusid. Kostja ei suutnud kampaania lõppemise aega tõendada ning seetõttu muutus tööleping TLS § 80 lg 3 alusel tähtajatuks. Tähtajatu töölepingu võis kostja üles öelda üksnes erakorraliselt, järgides seejuures etteteatamistähtaega ja ülesütlemisavaldusele ettenähtud nõudeid, mida ta lõppkokkuvõttes ei teinud. Seetõttu loeti töölepingu ülesütlemine tühiseks. Kohus lõpetas töölepingu kooskõlas TLS § 107 lg–ga 2 ja § 97 lg–tega 1 ja 2 ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaja möödumisel.²⁶

Võttes aluseks eelneva riigikohtu lahendi ning viidatud autorite arvamused, on lõputöö autor seisukohal, et tööandja peaks tähtajalisse töölepingusse märkima töö lõppemise ajaks kindla kuupäeva. See kehtib ka kindla sündmuse saabumise puhul, kui seda on võimalik tähistada konkreetse kuupäevaga. Kindel töölepingu lõppemise kuupäev on üheselt mõistetav mõlemale

²³ TLS. RT I 2009,5,35... RT I, 12.07.2014, 146, § 10 lg 1.

²⁴ Tuulmägi. K. Tähtajaline tööleping ning selle sõlmimisega seotud riskid. 2010. [WWW] <http://apilv.ee/2012/12/tahtajaline-tooleping-ning-selle-solmimisega-seotud-riskid-2/>

²⁵ TsÜS RT I 2002, 35, 216... RT I, 12.03.2015, 106 §134.

²⁶ Riigikohtu tsiviilkolleegium 10. oktoober 2012. a otsus nr 3-2-1-82-12 Meelis Mäekuuse hagi BAUHOF GROUP AS-i vastu.

töölepingu poolele ning tööandjal on sel juhul lihtsam tõendada tähtajalise töölepingu lõppemise aega.

Riigikohtu otsuse nr 3-2-1-28-15 järgi ei käitunud kostja tähtajalist töölepingut sõlmides ning hiljem ülesütlemissavaldust tagasi võttes heas usus. Ilma seadusest tuleneva aluseta tähtajalist töölepingut sõlmides soovis ta välistada tähtajatu töölepinguga kaasnevaid kohustusi. Mõistes tähtajalise töölepingu erakorralise ülesütlemisega kaasnevat rahalist kohustust, soovis kostja sellest vabaneda, asudes pidama töölepingut hoopis tähtajatuks.²⁷ Riigikohtu otsuses nr 3-2-1-120-15 kordas Riigikohus oma seisukoha selle kohta, et tööandja, kes on õigusliku aluseta sõlminud tähtajalise töölepingu, ei saa hiljem tugineda töötaja nõuete tõrjumisel sellele, et leping tuleb lugeda tähtajatuks.²⁸

Tähtajaline tööleping, millel puudub õiguslik alus, loetakse seaduse järgi tähtajatuks.²⁹ Tööandjal ei ole õigust muuta oma seisukohta tähtajalise töölepingu kohta, kui tema eesmärgiks on rahalistest kohustustest vabaneda nagu eelneve kohutlahendi näitel. Sel juhul on tööandja tegevus hea usu põhimõttega vastuolus. Kuna tööleping on võlaõiguslik leping, siis peavad tööandja ja töötaja käituma teineteise suhtes hea usu põhimõttest lähtuvalt.³⁰ Kui tööandjale on ettenähtud õigused ja kohustused (rahalise hüvitise tasumine töötajale), siis nende täitmisel tuleb tal käituda hea usus.³¹

1.4. Töölepingu kohustuslikud andmed

TLS §5 lg 1 on välja toodud töölepingu kohustuslikud tingimused ja andmed, mida tööandja peab töötajale kirjalikult esitama:

1. poolte andmed (nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht).
2. töölepingu sõlmimise ja tööle asumise aeg;
3. tööülesannete kirjeldus;

²⁷ Riigikohtu tsiviilkollegiumi 22. aprill 2015 otsus kohtuasjas 3-2-1-28-15 Heli Paenurga hagi OÜ LUTSULAND vastu

²⁸ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 4. oktoober 2015.a otsus nr 3-2-1-120-15 Kert Ränga hagi aktsiaseltsi Demjanov vastu

²⁹ TLS RT I 2009, 5, 35... RT I, 13.12.2014, 55, § 9 lg 1.

³⁰ VÕS RT I 2001, 81, 487... RT I, 07.07.2015, 13, § 6 lg 1.

³¹ TsÜS RT I 2002, 35, 216... RT I, 12.03.2015, 106, § 138 lg 1.

4. ametinimetused, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;
5. palgatingimused;
6. muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;
7. tööaeg;
8. töö tegemise koht;
9. puhkuse kestus;
10. töölepingu ülesütlemise tähtajad;
11. viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;
12. viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse töölepingut.³²

Tegemist on minimaalsete kohustuslike andmetega, mida tööandja peab töötajale esitama. Avalikud töölepingu näidised, mis on kõigile elektrooniliselt kättesaadavad, üldjuhul neid kohustuslikke punkte ka sisaldavad, kuid tihti ei pruugi need andmed konkreetse töösuhte loomisel olla piisavad. Seetõttu on tööandja huvides valmistada ette vastav tööleping sõltuvalt töö iseloomust. Nii tööandja kui ka töötaja seisukohalt on mõistlik kasutada töösuhte loomisel võimalikult detailset ja üheselt mõistetavat töölepingut. Lõputöö autor on allpool välja toonud põhjaliku ülevaate TLS kohustuslikest tingimustest ja andmetest ning erinevate allikate analüüsimise teel toonud välja soovitusel tööandjale, kuidas neid õigesti töölepingusse märkida.

TLS § 5 lg p 1 näeb ette töölepingu kohustuslike andmetena poolte töötaja nimi ja isikukood märgitakse töölepingusse isikut tõendava dokumendi alusel. TsÜS § 14 lg 1 sätestab isiku elukoha mõiste – isiku elukoht on koht, kus isik alaliselt või peamiselt elab. Kuna töötaja tegelik elukoht võib olla erinev rahvastikuregistris näidatud aadressist, siis elukoha märkimisel töölepingusse tuleks lähtuda töötaja tegelikust asukohast. Tegelik elukoht märkimine töölepingusse on vajalik seetõttu, et tööandjal oleks võimalik vajadusel töötajale posti teel edastada teateid või tahteavaldusi. Tööandja peaks selgitama tööandjale, et töölepingus tegeliku elukoha näitamine on töötaja huvides, et sest tööandja teated ja tahteavaldused loetakse töötaja poolt kättesaaduks, kui need on jõudnud töötaja poolt näidatud elukohta (TsÜS § 69).³³

Ettevõttes, kus lõputöö autor oli praktiliselt, lisati kindluse mõttes sõlmitavatesse töölepingutesse töötaja mõlemad elukohad (juhul, kui töötaja alaline ja tegelik elukoht asusid erinevatel aadressidel). Autor nõustub eelneva autori ettepanekuga tööandjal töölepingusse kirjutada töötaja

³² TLS. RT I 2009, 5, 35... RT I, 13.12.2014, 55, §5 lg 1.

³³ Raidve.H, Rask.M (2010). Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutud, tähtajaline tööleping. AS Äripäev. Lk 35.

tegelik asukoht. Vastasel juhul võib tööandjal tahteavalduse töötajale esitamine muutuda keeruliseks (nt tööandja saadab tahteavalduse valele aadressile ning seda ei tunnista kättesaaduks).

TLS §5 lg 2 sätestab, et töölepingu andmed esitatakse heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Antud tingimus kehtib mõlemale töösuhte poolele – tööandjale ja töötajale. Tööandja võib seega eeldada, et töötaja poolt esitatud andmed töölepingu sõlmimiseks on õiged.

Kui töölepingu sõlmimise ja tööle asumise aeg on samad, siis piisab, kui töölepingusse märkida vastav kuupäev. Juhul, kui tööleping sõlmitakse tagantjärele, peaks tööandja töölepingusse märkima nii töölepingu sõlmimise kui ka tööle asumise kuupäeva. See on oluline, sest alates töösuhte tekkimisest hakkavad mõlemale suhtepoolele kehtima nende õigused ja kohustused, olenemata sellest, kas tööleping on kirjalikult sõlmitud või mitte.

Ametinimetust ja tööülesannete kirjeldust on võimalik esitada töölepingus mitut moodi: kas kirjutatakse need töölepingu vastava punkti alla või koostatakse töölepingulisana juurde eraldi ametijuhend. Tööandja seisukohalt oleks töö sisu mõttekam vormistada eraldiseisva töölepingulisana, kuna samaaegselt muudatustega ettevõttes tuleb pidevalt täiendada ka töötajate ülesandeid. Silmas tuleks aga pidada, et ametijuhend peab olema kooskõlas töölepingus sätestatud põhitingimustega.³⁴ Eraldiseisva ametijuhendi eelistamisest töölepingu sõlmimisel on kirjutanud ka jurist Jaanika Aigro.³⁵

Lõputöö autor on samal seisukohal, et tööülesannete kirjeldamiseks võiks vormistada eraldiseisva töölepingu lisa ametijuhendi näol. Ametijuhendis on tööandjal võimalik üksikasjalikult märkida iga töötaja tööülesanded, õigused, kohustused, oodatavad töötulemused jne. Juhul, kui peaks tekkima arusaamatusi nende täitmisel, on ametijuhend siinkohal abiks, milliseid konkreetseid tööülesandeid on töötaja kohustatud täitma.

Ettevõttes, kus töö autor teostas praktikat, olid samuti tööandja poolt koostatud ametijuhendid osaks töölepingust. Kuna tööandjal ei olnud võimalik alati töö juures olla ja vajadusel korraldusi anda, siis määras ta teatud ametitele ka vahetud ülemused (juhatajad), kelle nimed vastavatesse ametijuhenditesse lisati. Töötaja oli kohustatud tööandja eemalolemise ajal täitma vahetu ülemuse etteantud töökorraldusi. Nii väheneb tööandja jaoks risk, et töötaja ei täida töökorraldusi või täidab neid valesti. Vahetult töötajatega kokku puutudes ja tööülesandeid jagades, on just

³⁴ Kallas, I (2007). Aktuaalsed probleemid personalitöös. Agitaator OÜ. Lk 9.

³⁵ Aigro, J (2007). Töölepingu sõlmimine, muutmine ja lõpetamine. Eesti Majanduse Teataja nr 6/2007. Lk 43.

vahetul ülemal tihti parim ülevaade töötajate töövõimekusest, oskustest ja isikuomadustest, millest sõltub töö efektiivne jaotus ja koordineerimine. Siit tulenevalt võib väita, et parima ametijuhendi koostamisega saavad hakkama just vahetud ülemad.³⁶

Töö autor nõustub eelneva autori seisukohaga, et vahetul ülemusel võib olla suur roll ametijuhendi ettevalmistamisel. Kuna tema näeb tihti lähemalt töötaja tööprotsessi, siis oskab ta ka sellele hinnangu anda ja teha enda poolseid ettepanekuid paremateks töötulemusteks. Siinkohal oleks tööandjal kasulik sellistes tingimustes kaasata vahetud ülemused läbirääkimistesse, mis puudutavad ametijuhendi koostamist.

Palgatingimuste osas on tööandja jaoks oluline jälgida seadusest tulenevaid alampalga määrasid, kui tegemist on töötamisel täistööajaga. Hetkel Eesti Vabariigis kehtiv kuutasu alammäär täistööajaga töötamise korral on 430 eurot (bruto). Alates 1. jaanuarist 2017 hakkab kuutasu alamääraks samadel tingimustel olema 470 eurot (bruto).³⁷

Tööandjal tuleks kindlasti töötajale selgeks teha ja töölepingusse täpsustavalt lisada, kas saadavat töötasu arvestatakse bruto- või netotasuna. Üldjuhul on tavaks palga brutotasuna märkimine. Teine oluline tingimus on tööandjal töötajale selgitada, kas antud tööd tehakse tunni-, tükitööna või on kindlaks määratud kindel kuupalk. Vastav tingimus tuleb töölepingusse ka lisada, et ei tekiks vaidlusi selle üle, mille alusel töötajale palka makstakse. Palga osas võib töölepingus olla detailselt lahti kirjutatud, millest töötasu koosneb. Kui tööandja soovib töötajale maksta lisaks põhitasule ka tulemustasu, siis tuleks nende maksmise tingimused lepingusse eraldi märkida. Kui tööandjal on preemiat plaanis töötajale tasuda kindla ajavahemiku jooksul, siis tuleks ka see töölepingusse lisada. Täpsustamata jätmisel võib tööandjale siinkohal tekkida oht, et töötaja hakkab pidama põhi – ja tulemustasu ühtseks põhipalgaks ning hilisemal tulemustasu maksmata jätmisel nõuda seda tagantjäreli.³⁸

Lisaks palgasummale tuleb töölepingus täpsustada töötasu maksmise tähtaeg. Üldjuhul makstakse töötasu töötajale üks kord kuus. Levinumad töötasu maksmise tingimused töölepingus on näiteks: „töötajale makstakse töötasu üks kord kuus iga kuu 6 (kuuendal) kuupäeval“ või „töötajale makstakse töötasu üks kord kuus iga kuu 6-ks (kuuendaks) kuupäevaks.“ Autor on seisukohal, et paremini sobiks töölepingusse lisada töötasu maksmisel konkreetne kuupäev. Sel

³⁶ Kallas, I (2007). Aktuaalsed probleemid personalitöös. Agitaator OÜ. Lk 9.

³⁷ VV 18.12.2015 määruse nr 139 (RT I, 22.12.2015, 51). „töötasu alammäära kehtestamine“, § 1 lg 1, lg 2.

³⁸ Miidla-Vanatalu, M., Taal, K., Reisberg, R., Plangi, K., Avi, I. Alustava ettevõtja ABC. Töötervishoid, tööohutus ja töösuhted. Tööinspektsioon, 2014, lk 12-13.

juhul on mõlemale töölepingu poolele üheselt mõistetav, millal palga maksmine toimub. Kui kirjutada töölepingusse töötasu maksmise ajavahemik, siis võib see tulevikus tööandja ja töötaja vahel põhjustada vaidlusi, kui nt töötaja on saanud järjest pikema aja vältel töötasu varem, kui 6ndaks kuupäevaks, kuid mingi hetk hakkab seda saama hiljem.

Töökuulutustes on vahel märgitud, et töötajale makstakse katseajal ja pärast selle lõppemist erinevat töötasu. Kui töötajale on ette nähtud katseaeg ning sellel ajal makstakse talle tööandja poolt erinevat töötasu, siis tuleks töölepingusse tööandja poolt lisada mõlemad töötasu määrad. Katseaja puhul tuleb märkida selle kestuse aeg, mille jooksul erinevat töötasu makstakse. Kui katseaja pikkus ei ole märgitud, loetakse selleks ajaks neli kuud.³⁹

Kuigi otseselt ei ole nõutud numbriliste väärtuste lahti kirjutamine töölepingus, siis lõputöö autor soovib seda tööandjal siiski teha. Olgu selleks näiteks töötasu või selle maksmise kuupäev. Numbrilise väärtuse järel sulgudesse vastav arv sõnadega lahti kirjutada aitab vähendada tööandja ja töötaja vahel tekkivaid arusaamatusi. Eksimine on inimlik ning vahel võib ka töölepingut ette valmistades vigu tekkida. Arvu verbaalselt lahti kirjutamine muudab selle üheselt mõistetavaks mõlemale töölepingu poolele. Nt: „töötajale makstakse töötasu üks kord kuus iga kuu 6 (kuuendal) kuupäeval.“

Taval on töölepingulistest suhetes oluline roll. Tava tekib käitumisviisi pikemaajalisest rakendamisest, kui käibes olevad isikud peavad seda õiguslikult siduvaks.⁴⁰ Kui pikemat aega järjest kehtib nõ suuline kokkulepe, mida mõlemad töösuhte poolevad täidavad, siis võib see kokkulepe muutuda osaks töölepingust. Konkreetne näide on tööauto lubamine töötaja isiklikeks sõitudeks. Kui vastav tingimus ei ole töölepingus reguleeritud ning mõlemad pooled aktsepteerivad seda, et töötaja kasutab ametiautot isiklikeks sõitudeks ning mingil hetkel tööandja otsustab selle andmisest loobuda, siis võib see tööandja jaoks tähendada töölepingu olulist rikkumist.⁴¹

Tööauto kasutamise näidet on käsitletud Tallinna Ringkonnakohtu 14.09.2015 otsuses nr 2-14-56309. Töötajal oli suuline kokkulepe tööandjaga, et töötaja võib ametiautot kodus parkida. Tunnistajate ütluste järgi võisid ka teised autojuhid ametiautot kodus parkida. Rohkem, kui aasta peale töölepingu sõlmimist andis tööandja korralduse, et ametiautot ei tohi kasutada tööle ja koju sõitmiseks. Töötaja ütles töölepingu erakorraliselt üles TLS § 91 lg 2 alusel (tööandjapoolse

³⁹ TLS. RT I 2009,5,35...RT I, 12.07.2014, §86.

⁴⁰ TsÜS. RT I 2002, 35, 216... RT I, 12.03.2015, 106, § 2 lg 2.

⁴¹ TlnRnKo nr 2-14-56309 (14.09.2015) AS Eesti Post hagi RP vastu.

olulise rikkumiste tõttu). Tööandja esitas hagi töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks. Tallinna Ringkonnakohus jättis töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise rahuldamata. Tsiviilkollegiumi otsuse p 11 järgi on suuline kokkulepe ametiauto kodus parkimise kohta TLS § 5 lg 1 p 6 järgi töölepingu tingimuse alla kuuluv muu hüvega, hoolimata sellest, et kokkulepe ei olnud vormistatud kirjalikult. Nagu eelpool mainitud, ei too kirjaliku vorminõude järgimata jätmine kaasa töölepingu tühisust. Töötaja võttis töölepingu ühepoolset kokkuleppe muutmist kui töölepingu rikkumist ning tal tekkis õigus leping erakorraliselt üles öelda.⁴²

Lõputöö autori hinnangul tuleks tööandjal märkida ametiauto lubamine isiklikeks sõitudeks töölepingu tingimustes muude hüvede alla, kui selle kasutamises on eelnevalt kokku lepitud. Juhul, kui tööandja lubab kasutada töötajal ametiautot isiklikeks sõitudeks ajutiselt, tuleks see kokkulepe kirjalikult vormistada kui ajutine korraldus ning fikseerida kindla tähtajaga.

TLS § 5 p1 lg 7 alusel peab tööandja selgeks tegema, kas ta võtab töötaja tööle täis- või osalise tööajaga. Vastavalt nendele saab tööandja määrata töötaja töö tegemise aja, samuti tööaja kellaajaliselt. Üldjuhul kehtib täistööajaga töötaja suhtes reegel, et ta töötab 8 tundi päevas ning 40 tundi nädalas seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.⁴³

Mitmetes Euroopa riikides on töötajate jaoks kasutusel tööajakontod (enamasti kollektiivlepingute puhul), millega on võimalik reguleerida töötaja tööaega, muutes seda paidlikumaks vastavalt vajadusele. Töötajal on võimalik kontole koguda vastavalt deebet- ja kredittunde. Kui töötaja töötab üle kokkulepitud tööaja, siis nimetatakse neid kredittundideks ning tööandjale nõ võlgu jäävaid töötunde deebetundideks. Kui töötajal on jäänud kasutamata puhkusepäevi, siis on ka neid võimalik kredittkontole lisada. Kontole kogunenud aja alusel saab töötaja soovi korral võtta välja lisa puhkusepäevi, kasutada seda aega enda harimiseks või muuks meelepäraseks tööväliseks tegevuseks. Tööandja jaoks on tööajakontod kasulikud töö tegemise optimeerimisel. Vastavalt turuseisule on tööandjal võimalik rakendada tööle töötajaid aja, mil on ettevõtte jaoks kõige kasulik (nt hooajatöö). Juhul, kui tööd on vähem, võib töötajale võimaldada lühemat tööaega. Selle tulemusena saab tööandja ettevõtte tootlikkust tõsta ning parandada konkurentsivõimet. Töötaja jaoks ei muutuks töö tegemine rutiinseks, kui tööaeg on paidlikum. Tööandjale tähendaks see omakorda, et töötaja tehtav töö on samuti produktiivsem.⁴⁴

⁴² TlnRnKo nr 2-14-56309 (14.09.2015) AS Eesti Post hagi RP vastu.

⁴³ TLS RT I 2009, 5, 35...RT I, 12.07.2014, § 43 lg 1, lg2.

⁴⁴ Kalson. A (2009). Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. Juridica. Lk 112-119.

Lõputöö autor toetab väljapakutud tööajakontode rakendamist Eesti tööõiguses. Autor on seisukohal, et Eestis tavapäraselt kasutusel olev nõ „kaheksast viieni“ tööaeg on nii tööandjat kui ka töötajat kurvav ning võib halvemal juhul muuta tööandja jaoks ettevõtte tegevuse vähem produktiivseks. Tööajakontode kasutamine võimaldaks töötajal kasutada kontole teenitud vaba aega enda tarbeks ning muuta oma tööaega paindlikumaks. Tööandjal oleks võimalik omakorda vastavalt vajadusele rakendada töötajaid tööle pikemaks või vastupidi lühemaks perioodiks.⁴⁵ Puuduseks võib pidada tööajakontode arvestamise protsessi, mis on aeganõudvam, kuid lõpptulemusena oleks nende kasutamisest tööandjale rohkem kasu.

TLS§ 5 p 1 lg 8 näeb ette töö tegemise koha. Enne töö tegemise koha märkimist tasuks tööandjal mõelda, kas tööle võetava töötaja töökoht on kindlal aadressil (paikne) või on see töö liikuva iseloomuga. Siiski on ka paikse töö puhul soovitatav vältida töö tegemise koha määratlust aadressi kaudu ning eelistada kohaliku omavalitsuse üksuse nimetust, kuna vastasel juhul tuleb asukohta muutes tööandjal muuta ka kõiki töölepinguid.⁴⁶

Väga kitsas töö tegemise koha määratlus on kahjulik tööandjale, kuna näiteks töötaja tööle paigutamiseks samas linnas teisel aadressil asuvasse tegevuskohta peab ta saama selleks töötaja nõusoleku. Teatud tööd eeldavad töötaja igapäevast ringisõitmist kas teatud Eesti piirkonnas või siis kogu Eesti (nt müügiesindajad, autojuhid). Sellisel juhul tuleb ja töölepingusse kirjutada vastavalt Eesti piirkond või kogu Eesti.⁴⁷

Töö autor oli praktikal väikeettevõttes, kus oli nii paikse kui ka liikuva iseloomuga töö tegijad. Paikse töö tegijateks olid kontoritöötajad, kelle töölepingusse töö tegemise kohaks märgiti tööandja tegevuskoht aadressi täpsusega (linna ja tänava nimetus). Tööle võeti ka autojuht, kelle töö tegemise asukohaks märgiti linn (Tallinn), mille piires ta tööülesandeid täitis. Mõni aeg hiljem otsustas tööandja rentida lisaks olemasolevale laohoonele (asukohaga Tallinn) ühe laohoone, mis asus Tallinnast 25 km kaugusel. Vastavalt sellele lisati tulevase laotöötaja töölepingusse töö tegemise kohaks mõlemate ladude asukohad.

Autor on seisukohal, et töölepingusse laotöötaja töö asukohaks oleks võinud ka märkida üldiselt Harjumaa. Nii ei peaks hakkama töölepingut uuesti muutma, kui tööandja soovib muuta või laiendada töö tegemiskohta Harjumaa piires. Tööandja huvides on õige töö tegemise koha

⁴⁵ Kalson, A (2009). Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. *Juridica*. Lk 112-119.

⁴⁶ Aigro, J (2008). Töölepingu sõlmimine, muutmine ja lõpetamine. OÜ Teataja Kirjastus. Nr 6. Lk 20.

⁴⁷ Raidve, H, Rask (2010). M. Töölepingu seadus praktikas. Teine raamat. Töötaja ja tööandja kohustused. Äripäev. Lk 48.

märkimine, vastasel juhul võivad töötaja töösõidud väljaspool töölepingus märgitud töö asukohta minna töölähetuse alla. Tööandja jaoks tähendab see lisakulutusi.

Iga kord, kui tööandja saadab töötaja tegema tööd väljapoole tavapärast töötamise kohta, on seaduse kohaselt tegu töölähetusega ning tööandja peab jälgima kõiki sellega kaasnevaid kohustusi ja seadusest tulenevaid piiranguid. Töölähetusega seonduvat reguleerivad:

- TLS §6, lg 8, §21, §40;
- VÕS § 628 lg 2-4;
- Vabariigi Valitsuse 25. Juuni 2009. Aasta määrus nr 110 „ Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord.“⁴⁸

Tööandja poolt ebatäpse töö tegemise koha esitamine annab töötajale õiguse nõuda hüvitist tulenevalt töölepingu rikkumisest, sest töö tegemise tingimused on muutunud (töö tegemise koht on teine) ning töötajapoolsed kulutused suurenevad (tööle ja koju sõitmiseks), mis omakorda annab töötajale võimaluse tööleping erakorraliselt üles öelda (TLS § 91).

TLS § 5 lg 1 p 9 reguleerib töötaja puhkuse kestuse. Tööandja peab andma töötajale ettenähtud puhkust ja maksuma puhkusetasu. TLS § 55 järgi eeldatakse, et töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti. Tööandjal tuleb arvesse võtta ka teatud erisusi töötajale puhkuse andmises vastavalt TLS-i § 56 – § 67. Nendeks erijuhtudeks on nt puhkuse andmine alaealisele, haridus- ja teadustöötajale jne. Tööandja koostab üldjuhul puhkusegraafiku, arvestades sealjuures töötaja soove. Töölepingu poolte kokkuleppel on võimalik puhuse ajakava muuta. Töötajal on õigus valida, millal ta puhkusele läheb, teatades sellest tööandjale ette seaduses sätestatud alustel.⁴⁹

Erandiks võib tuua hooajalise ettevõtte, kus kõrgajal on kõige kiirem töö tegemise aeg. Sellest tulenevalt on antud spetsiifikaga ettevõtte tööandjal õigus töölepingus määrata periood (ajavahemik), millal töötaja ei või puhkust võtta ajutise töö suurenemise tõttu. Selleks võib olla näiteks rehvivahetuse teenust pakkuv ettevõtte, kellel on kõrghooaeg talve- ja suverehvide vahetamise perioodil.

⁴⁸ Miidla-Vanatalu.M, Naaber-Kalm.L (2014). Töölähetus ja töötajate lähetamine. Tööinspeksioon. Lk 2-3.

⁴⁹ TLS. RT I 2009,5,35...RT I, 12.07.2014. §69 lg 1, 3, 4.

Naastrehvide kasutusaeg on reguleeritud majandus- ja kommunikatsiooniministri määrusega „Mootorsõiduki ja selle haagise tehnonõuded ja nõuded varustusele“. Määruse kohaselt on naastrehve lubatud kasutada kuni 31. märtsini, kuid erandina talviste tee- ja ilmastikuolude esinemise korral kuni 30. aprillini. Talverehvide (lamell- või naastrehvide) kasutamine on üldiselt kohustuslik 1. detsembrist kuni 1. märtsini. Tuginedes nendele nõuetele, saab töandja selgeks teha eeldatava töö suurenemise aja. Kindlasti peab olema see tingimus lisatud ka töölepingusse koos konkreetsete ajavahemikega (kuupäevad), millal ei ole võimalik töötajal puhkusele. Antud juhul peaks töandja selgitama lepingueelsetel läbirääkimistel hooaja perioodi tingimusi töötajale ning saama kokkulepele, et töandjal ja töötajal ei tekiks puhkuse võtmise kohapealt erimeelsusi.

Vastavalt TLS § 5 lg 1 p 10 peab töandja teavitama töölepingu ülesütleamise etteteatamise tähtaegadest. Töölepingu ülesütleamise tähtaja osas piisab töandjale, kui ta viitab töölepingus TLS vastavatele §-dele. Kui töandja otsustab töötajale anda soodsamad etteteatamise tähtajad, kui on TLS-s ette nähtud, siis tuleks need töölepingusse ka märkida. Etteteatamistähtaegade märkimata või viitamata jätmisel kohaldatakse antud töölepingule TLS-s sätestatud.

TLS § 5 lg 1 p 11 annab töandjale kohustuse teavitada töötajat töökorralduse reeglitest. Siinkohal on töandjal mitu võimalust töötajale nende reeglite teavitamiseks. Esimesel juhul võib töökorralduse reeglid lisada töölepingusse. Teisel juhul võib töandja viidata töölepingus vastavale töökorralduse reeglite dokumendile (täpsemalt dokumendi asukohale). Kuna töökorralduse reeglid määrab kindlaks töandja ning see dokument võib oma sisult olla väga mahukas, siis võib töandja viidata töökorralduse reeglite dokumendile töölepingus. Tavaliselt on üldised töökorralduse reeglid kõikidele töötajatele samad ning töandjal on lihtsam koostada eraldi reeglite dokument, millele saab hiljem viidata lühidalt igas töölepingus. Töökorralduse reeglite dokumendile viidates oleks töandjal mõistlik lisada juurde ka selle asukoht vastavas ettevõttes. Dokument võib olla kättesaadav ja loetav töötajale näiteks töandja mõnes tööruumis või arvutis elektrooniliselt, kuid selles asukoht oleks mõistlik võimalikult täpselt määratleda, kui töandja otsustab töökorralduse reeglitele töölepingus viidata. Töölepingule alla kirjutamisel on töötaja nõustunud täitma töandja viidatud töökorralduse reegleid.⁵⁰

Lõputöö autor on osalenud ühe ettevõtte riskianalüüsi ja erinevate juhendite ettevalmistamisel ja seetõttu saab töandja jaoks välja tuua mõned konkreetset näited töökorralduse reeglite juurde. Nagu eelpool mainitud, peavad töötaja jaoks kõikvõimalikud dokumendid, mis puudutavad tema

⁵⁰ Korrektsed töösuhted 2013: Personalitöötaja käsiraamat. 2013. Tallinn, Ten-Team OÜ. 408 lk.

ametikohta töökorralduse reegleid (juhendid, eeskirjad jne) olema töölepingus viidatud. Mis puudutab dokumendi tutvustamist töötajale, siis antud ettevõttes oli töötajatel võimalus tutvuda kõikide tema ametikohta puudutavate reeglite ja juhenditega arvutis elektrooniliselt. Tööandja jaoks on oluline tutvuda töötervishoiu – ja tööohutuse seadusega (TTOS), mis seab tingimused töökeskkonnale, toob välja tööandja ja töötaja õigused ja kohustused, töötervishoiu ja tööohutuse korralduse jne.⁵¹ Töötajale tutvustatud juhend registreeritakse töötaja töötervishoiu – ja tööohutusosalase koolituse registreerimise kaardil vastavalt töötaja ja talle ohutusjuhendit tutvustava isiku allkirjadega.

Kuna antud ettevõttes olid osadele töötajatele seoses tööülesannete täitmisega ettenähtud ka isikukaitsevahendid, siis tuli tööandjal lähtuda Vabariigi Valituse (VV) määrusest, mis sätestab isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise korra. Tööandja on kohustatud pidama töötajatele väljastatud isikukaitsevahendite arvestust.⁵² Nii isikukaitsevahendite kui ka töötervishoiu – ja tööohutusosalase koolituse registreerimise kaartide näidised on saadaval internetis. Kui töötaja kasutab tööülesannete täimisel seadmeid või masinaid, mis võivad kujutada ohtu tervisele, siis tuleb iga seadme koha koostada eraldi ohutusjuhend. Seadme ohutusjuhendiga tutvumine registreeritakse samuti töötervishoiu – ja tööohutusosalase koolituse registreerimise kaardil.

Tänapäeval täidavad paljud töötajad tööülesandeid arvutiga ning sel juhul peab tööandja arvestama kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuetega ning tutvustama vastavat arvutiga töötamise juhendit ka töötajale.⁵³ Erinevaid juhendeid on palju ning üleüldiselt tuleb tööandjal meeles pidada, et iga töötaja ametit ja tööülesandeid puudutavad juhendid tuleb viidata töölepingus.

Kuigi Eestis ei ole kollektiivlepingud nii levinud kui nt Põhjamaades, on tööandja kohustus selle olemasolust töötajale teada anda ning töötajal on õigus vastava kollektiivlepinguga tutvuda.⁵⁴

Erinevate allikate ning isikliku tööpraktika analüüsimise teel on lõputöö autor jäänud seisukohale, et kuigi TLS näeb ette töölepingu kohustuslikud andmed, ei taga nende seadusejärgne töölepingusse lisamine tööandjale piisavat kaitset võimalike töövaidluste tekkimise eest. Vaidluse korral on tagatud töötaja kui nõrgema poole kaitse. Mida täpsemalt on

⁵¹ TTOS. RT I 1999, 60, 616... RT I, 17.12.2015, 101.

⁵² VV 11.01.2000 määruse nr 12 (RT I, 29.12.2011, 181) „Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord“ §2 lg 6 p 2.

⁵³ VV 15.11.2000 määruse nr 362 (RT I 2000, 86, 556) „Kuvariga töötamise töötervishoiu ja tööohutuse nõuded“ §3 lg 3.

⁵⁴ TLS RT I 2009,5,35...RT I, 12.07.2014, 1, §28 lg 2 p 8.

lahti seletatud iga tingimus, seda suurem on tõenäosus, et töötaja mõistab nende sisu samamoodi kui tööandja. Tööandjal tuleb arvestada sellega, et iga temapoolne selgitatud tingimus vastaks seadustele. Siinkohal rõhub autor sõnale „seadustele, sest nagu eelnevalt selgus, ei reguleeri töösuhteid vaid TLS. Seadusega vastuolus olevate tingimuste loomisega võib tööandja põhjustada tööalase vaidluse töötajaga, mis halvemal juhul lõppeb kohtusse pöördumisega.

1.5. Lepingueelsed läbirääkimised

Lepingutega seoses tekivad vaidlused, sest:

- nende sõlmimisel eiratakse mõnda seadusesätet või tõlgendatakse seda valesti;
- lepingus jäetakse kokku leppimata mõnes olulises asjaolus, tihti sellepärast, et seda peetakse loomulikuks;
- lepingu sõnastamisel kasutatakse väljendeid, mis osapooled mõistavad erinevalt;
- lepingu teksti ei arutata üksikasjalikult läbi;
- lepingu täitmisel käitutakse teisiti, kui lepingus kokku lepiti.⁵⁵

Eelpool välja toodud probleemide vähendamiseks on siinkohal just lepingueelsetel läbirääkimistel oluline roll. Tööandjal ja töötajal on võimalus enne lepingu sõlmimist täpsustada andmeid ning arutada läbi kõik esilekerkivad küsimused seoses töölepingu tingimustega. Siinkohal tuleb silmas pidada, et tööandjale on ette nähtud teatud piirangud lepingueelsete läbirääkimiste läbiviimisel.

TLS § 11 lg1 kohaselt ei või tööandja lepingueelsetel läbirääkimistel või muul viisil töölepingu sõlmimist ette valmistades nõuda tööle soovijalt andmeid, mille vastu puudub õigustatud huvi. Õigustatud huviks puudumise all peab TLS §11 lg 2 silmas kõiki neid küsimusi, mis puudutavad ebaproportsionaalselt tööle soovija eraelu või mis ei ole seotud pakutava töökohaga. TLS § 3 näeb ette tööandja kohustuse tagada töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgida võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise (VõrdKS) ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele (SoVS).

⁵⁵ Kärnsna.O (2009). Töökindel töövõtu leping. Äripäev, lk 6.

Võttes arvesse Euroopa Kohtu praktikat, on küsimused naistöötaja võimalikust rasedusest või pereplaneerimisest diskrimineeriva tähendusega ning tööandja niisuguseid küsimusi küsida ei tohi. Kui tööandja siiski niisuguse küsimuse küsib, võib töötaja sellisel juhul sellele kas valetada või jätta nimetatud küsimuse vastamata. Samas võib töötaja küsimused raseduse ja puude esinemise kohta jätta ainult siis vastamata, kui need ei too kaasa olulisi piiranguid töösuhetele. Kui nii puue kui rasedus võivad siiski häirida töösuhet, peab töötaja neist takistustest tööandjat informeerima, nt kui otsitakse balletitruppi tähtajaliselt naisballeti tantsijat. Niisugusel juhul on tööandja vastavasisuline küsimus õigustatud ning töötaja peab sellele küsimusele tõepäraselt vastama.⁵⁶ SoVS-i järgi ei või tööandja nõuda andmeid raseduse, sünnitamise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu kohta.⁵⁷

Lõputöö autor on samal seisukohal, et neid küsimusi ei tohi tööandja esitada, kuid nõustub eelneva autori toodud erijuhtumiga tähtajalise töölepinguga tööle võetava balletitantsija kohta, kus antud töösuhete seisukohalt võib raseduse kohta uurimine olla õigustatud. Antud juhtumi puhul võib nt raseda naise tööle võtmisel tekkida oht nii töötaja kui ka lapse tervisele ning rase naine ei pruugi olla võimeline täitma tähtajalise töölepinguga ette nähtud töökorraldusi. Igal juhul peab antud küsimuse esitamine olema tööandja poolt enne põhjalikult läbi mõeldud ning hiljem töötajale põhjendatud.

VõrdKS § 2 järgi on isikute diskrimineerimine keelatud töölepingu sõlmimisel, töötingimuse kokkuleppimisel, töökorralduste andmisel jne. Tööandja ei tohi näiteks tööle kandideeriva isiku valimisel eelistada üht isikut teisele rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.⁵⁸

Töölepingule kui võlaõiguslikule lepingule kohaldatakse lepingueelsetes läbirääkimistes ka VÕS-s sätestatud üldpõhimõtteid (VÕS § 14). Lepingueelsetel läbirääkimistel peavad pooled:

- arvestama mõistlikult üksteise huvide ja õigustega;
- esitama vaid tõeseid andmeid;
- teatama üksteisele kõikidest asjaoludest, mille vastu teisel poolel on lepingu eesmärki arvestades äratuntav oluline huvi, välja arvatud asjaoludest, mille teatamist ei saa teine pool mõistlikult oodata.⁵⁹

⁵⁶ Tavits.G. (2009) Töölepingu sõlmimine ja tühistamine. Eesti Majanduse Teataja, lk 27.

⁵⁷ SoVS. RT I 2004, 27, 181 § 6 lg 1.

⁵⁸ VõrdKS RT I 2008, 56, 315 § 1 lg 1.

⁵⁹ Korrektsed töösuhted 2013. Personalitöötaja käsiraamat. Ten-Team OÜ 2013, lk 65. 408 lk.

Kuigi töösuhteid reguleerib eelkõige TLS, siis tuleb tööandjal nii lepingueelsetel läbirääkimisel, töölepingu sõlmimisel, töötingimuste kokku leppimisel, töökorralduste andmisel jälgida ka teisi töösuhteid reguleerivate seaduse sätteid. Tööandja seisukohalt võib see olla algul segadusttekitav, kuid mida teadlikum on ta töösuhteid reguleerivatest seadustest, seda kindlam võib ta olla, et töötajaga sõlmitakse edukas tööleping. Tööandjale üldine soovitus on olla seadustega kursis.

Tööandja kohustus on järgida etteantud põhimõtteid ning tagada kaitse töötajate diskrimineerimise eest. See kehtib nii enne kui ka peale töölepingu sõlmimist. Tööandjal võib tekkida oht vaidluse tekkeks ka lepingueelsetel läbirääkimistel, kui ta peaks eelistama üht töölesoovivat kandidaati teisele ning see võib olla teise kandideerija suhtes diskrimineeriv. See võib omakorda viia vaidluseni. Seadustest tulenevalt on tagatud nõrgema poole ehk töötaja või tööle soovija parem kaitse, kui ta on tõendanud, et diskrimineerija tegevuse tagajärjeks on olnud isikute ebavõrdne kohtlemine.⁶⁰

Analüüsinud eelolevaid teemasid, on lõputöö autori seisukohal, ta püstitatud hüpotees õigustab end. Kuigi töösuhet reguleerib eelkõige töölepinguseadus, tuleb tööandjal siinkohal arvestada asjaoluga, et töölepingulise suhe on võlaõiguslik suhe ning sellest tulenevalt peab ta töölepingu sõlmimisel arvesse võtma ka VÕS ning TsÜS sätteid. Veel keerulisemaks teeb tööandja jaoks töölepingutele eelnevad läbirääkimised. Ühelt poolt on äärmiselt vajalik, et töölepingu pooled saaksid selle tulemusena vajalikes töötingimustes kokkuleppele. Teiselt poolt on tööandja kohustus jälgida lisaks TLS-i sätetele ka läbirääkimistele kohaldatavaid sätteid nagu SoVS ja VõrdKS.

⁶⁰ Korrektsed töösuhted 2013. Personalitöötaja käsiraamat. Ten-Team OÜ 2013, 408 lk.

2. TÖÖLEPINGUD EESTIS JA PÕHJAMAADES

Antud peatükis võrdleb lõputöö autor eelkõige Eesti ja Soome töölepinguid, kuid toob näiteid ka Rootsi ja Norra tööõigusest.

Eestis ja Soomes on töölepinguliste suhete reguleerimisel kehtiv töölepingu seadus (Soome Työsopimuslaki TSL). Töölepingu mõiste on mõlema riigi töölepingu seadustes lahti seletatud sarnaselt, kus töötaja allub tööandja kontrollile ning tööandja maksab töötajale tehtud töö eest tasu.⁶¹

Soomes peavad töösuhete puhul olema täidetud kindlad põhitunnused. Nendeks on:

- töö tegemine;
- tööandja nimel/tööandja kasuks töö tegemine;
- töö tegemisest saab midagi vastu;
- tööandja juhtimisele ja kontrollile allumine;
- lepinguline alus.

Sarnaselt Eestis tuleb töösuhete puhul kontrollida, kas konkreetne töösuhe vastab eelnevatele tingimustele. Kui juba üks tunnustest ei ole täidetud, võib olla tegu muu õigussuhetega. Tunnusmärkide täitmine peab olema selgeks tehtud iga üksikjuhtumi puhul eraldi.

Soome Töönõukogu (Työneuvosto- lühidalt TN) otsuse nr 1293-33 järgi oli töötaja ja tööandja vahel sõlmitud küll tööleping, kuid töö sisu ei vastanud töölepingu tunnustele. Seaduse mõistes ei olnud lähtuvalt töö iseloomust tegemist töösuhetega ning seetõttu ei rakendatud töötajale töölepingu seadusest tulenevaid puhkuse kohta käivaid sätteid.⁶²

Nagu eelpool mainitud, võib Eestis TLS-i kohaselt sõlmida töölepingu kirjalikult ning kui töösuhe ei ületa kahte nädalat, siis on lubatud ka suuline tööleping. Kuna töölepingule

⁶¹ Eesti TLS. RT I, 12.07.2014, 1, § 1 lg 1. Soome TSL 26.1.2001 55, § 1.

⁶² Rautiainen. H., Äimälä Markus (2007). Työsopimuslaki. Helsinki: Juva, lk 22.

kohaldatakse ka TsÜS sätteid, võib töölepingu sõlmida ka elektrooniliselt. Soome töölepingu seaduse § 3 järgi võib töölepingu sõlmida kas suuliselt, kirjalikult või elektrooniliselt.

Kuigi kokkuvõttes võib ka Eestis töölepingu sõlmida nii suuliselt, kirjalikult kui ka elektrooniliselt, on Soome tööandjal siiski selles osas rohkem eeliseid. Suuliselt sõlmitavale töölepingule ei ole Soomes ette nähtud maksimaalset töösuhte pikkust.

Rootsis ei ole töölepingutele sätestatud kohustuslikku kirjalikku vorminõuet, mis tähendab, et pooled võivad sõlmida ka suulise töölepingu. Suulise töölepingu puhul on tööandja kohustatud kirjalikult teavitama töötajat tema tööle asumise esimese kuu jooksul töölepingu tingimustest. Sama tingimus kehtib Soomes suulise töölepingu sõlmimisel.⁶³

Nii nagu Eestis on ka Norras ette nähtud töölepingu sõlmimine kirjalikult ja kehtestatud on lepingu vorm, mis on kõigile kättesaadav Norra tööinspeksiooni (Arbeidstilsynet) kodulehel. Norras on suur probleem võõrtöajõuga, sh eestlastega, kes töötavad n-õ mustalt ja ei hooli sageli töötingimustest. Seetõttu on riik leidnud, et kindla vormiga tööleping lihtsustab töötaja olukorda lepingu sõlmimisel ning võimaldab väiksema vaevaga ka riigil kontrollida lepingu olemasolu.⁶⁴

Nii Soomes, Rootsis kui ka Norras on enamasti levinud kollektiivlepingud, mis on õiguslikult reguleeritud, sellest tuleneb ka suuliste kokkulepete tava. Soomes ja Rootsis on tavaline suuliste kokkulepete sõlmimine, kuid töötaja nõudmisel peab tööandja talle töölepingu andmed siiski kirjalikult esitama.

Elektroonilisel kujul on nii Eestis kui ka Põhjamaades avalikult kättesaadavad töölepingu näidised, mis sisaldavad kohustuslikke andmeid.

Erinevalt Eestist on Soomes rohkem levinud nn ebatüüpilised töösuhted, milleks on näiteks töötajate rentimine, töötamine osalise tööajaga, kodune töö jne. Töötajate rentimine on üldjuhul lühiajaline.⁶⁵

⁶³ Tiits. K (2016) Tööõigus Põhjamaades. [WWW] <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/01/19/tooiguspohjamaades> (4.12.2016).

⁶⁴ Vanatalu M-M (2012). Euroopa Liit, tööõigus Põhjamaades ja Soomes. Personali Praktik. Nr 14. Lk 8.

⁶⁵ Pedak. K (2006). Töösuhete regulatsioon Soomes. Eesti majanduse teataja. Nr 2. Lk 25-26.

2.1. Töölepingu kohustuslikud andmed

Sarnaselt Eesti TLS-le on ka Soome tööandjale ettenähtud töölepingu tingimused, millest ta töötajat peab teavitama.

Soome TSL § 4 on välja toonud töölepingu minimaalsed töötingimused, millest tööandja peab töötajat teavitama:

- töötaja ja tööandja andmed;
- töötamise alguskuupäev;
- kas leping on sõlmitud määratud või määramata ajaks;
- katseaeg;
- töö tegemise koht;
- töötaja peamised ülesanded;
- viide kollektiivlepingule;
- palk ja muud tasud;
- tööaeg;
- puhkus;
- ülesütlemise tähtaeg;
- välismaal töötamine – valuuta, milles palka makstakse, mitterahalised hüvitised ja muud hüved.⁶⁶

Enamus Soome töölepingu kohustuslikest andmetest ühtivad Eesti TLS-is väljatoodud andmetega. Põhjuseks on asjaolu, et mõlema puhul toetutakse Euroopa Nõukogu direktiivile 91/533/EMÜ, mille kohaselt on tööandja kohustatud teavitama töötajat töölepingu tingimustest, mis on direktiivis välja toodud.⁶⁷

Töölepingute osas on teisigi sarnasusi, näiteks töötajale rakendatav katseaja pikkus nii Eesti kui ka Soome tööleping seaduse järgi on neli kuud. Erandjuhtudel võib katseaja pikkuseks määrata maksimaalselt kuus kuud. Sarnaselt Eesti TLS-ga, võivad töölepingu üles öelda töölepingu mõlemad pooled.⁶⁸

Sarnaselt Eestiga on Soomes ja Rootsis täistööaeg 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas. Lubatud on ka ületunnitöö tegemine, kui selles on kindlad reeglid. Norras on täistööaeg 9 tundi päevas ja kuni 40 tundi nädalas. Kui Eestis on töötaja põhipuhkus vähemalt 28 kalendripäeva, siis nt Rootsis ja on töötajatele ette nähtud iga-aastane puhkus 25 tööpäeva. Rootsis peab tööandja

⁶⁶ TSL 26.1.2001/55, 1 PTK §4. [WWW] <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (15.05.2016)

⁶⁷ EL Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ (14. oktoober 1991) [WWW] <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A31991L0533> (4.12.2016).

⁶⁸ TSL 26.1.2001/55, 2 PTK § 4.

võimaldama neli nädalat puhkust ajavahemikus juunist augustini, kui kollektiivlepinguga ei ole kokku lepitud teisiti. Soomes antakse puhkust seaduses sätestatud põhimõtete ja kollektiivlepingu tingimustest lähtudes. Töötajal on õigus saada 2 või 2,5 päeva puhkus iha töötatud kuu eest. Tööandja peab töötajale võimaldama suvepuhkus (24 tööpäeva) puhkuseperioodil 2.maist kuni 30. Septembrini ning lisaks talvepuhkust.⁶⁹

Eestis on tööandjal siinkohal töötajale puhkuse andmisel eelis, sest Eestis antakse töötajale puhkus kalendripäeva mitte tööpäeva järgi. Kalendripäeva sisse kuuluvad ka tavalised puhkepäevad ehk laupäev ja pühapäev. Eesti TLS ei ole määratlenud kuupäeva täpsusega, millal tööandja on kohustatud töötajale puhkust andma. Seega on autori hinnangul Eestis tööandjale antud suurem vabadus töötajale puhkuse määramisel.

Eestis on seadusega reguleeritud üldine minimaalne kuutasu 430 eurot (bruto). Põhjamaades riigi tasandil miinimumpalka ei ole, kuid töötasu alammäärad on kehtestatud erinevate kollektiivlepingutega.⁷⁰

Norras Tööinspeksiooni lehel on välja toodud töövaldkonnad ja ametid, millele on kehtestatud minimaalsed töötasu määrad. Valdkonnad ja ametid, millele kehtivad kollektiivlepingutega minimaalsed tunnitasad:

- ehitus (ehitajad);
- merenduse ehitustööstus;
- põllumajandus – ja aiandussektor;
- puhastusteenindajad;
- kalatöötlemise ettevõtted;
- elektrikud;
- kaubavedu maanteel;
- reisijate transport reisibussidega.⁷¹

Ehitusplatsil oskustöölise minimaalne tunnitasu on NOK 187,80 (Norra krooni), elektrikul (oskustöölisel) on NOK 201,97, koristaja-puhastusteenindaja tunnitasu on vastavalt NOK 169,37, kalatöötlemise tööstuse oskustöölise tunnitasu on NOK 177,70. Näidetena väljatoodud ametite tunnitasmäärad kehtivad alates 8. maist 2015. aastast. Lisaks on antud valdkondade

⁶⁹ Vanatalu M-M (2012). Euroopa Liit, tööõigus Põhjamaades ja Soomes. Personali Praktik. Nr 14. Lk 9.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Norra tööinspeksiooni kodulehekül. [WWW] <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=240068> (4.12.2016).

töötajate minimaalsed tunnitase määrad kehtestatud vastavalt nende oskuste (oskustööline või lihttööline) ja/või vanuserühma järgi.

Norra tööandja ülesandeks on jälgida tema jaoks töölepingu sõlmimise hetkel kehtiva töötasu alammäära alla mille ei ole lubatud töötajale tasu maksta. Kuna kollektiivlepinguid muudetakse ja täiendatakse pidevalt, lasub tööandjal kohustus kollektiivlepingutel kui töölepingu suhtes ülemuslikel lepingutel silma peal hoida, et ei tekiks töölepingu sõlmimisel vastuolu kollektiivlepinguga.⁷²

2.2. Tähtajaline ja tähtajatatu tööleping

Eestis ja Põhjamaades on võimalik töölepingut sõlmida tähtajaliselt või tähtajatult. Eesti TLS-i järgi on tähtajalise lepingu sõlmimine reguleeritud lühidalt ning sellele ei järgne ammendavat loetelu, millal võib sõlmida tähtajalise töölepingu. Põhjamaades on tähtajalise töölepingu kohta käivad seaduse sätted detailsemad.

Sarnaselt Eestiga peab Soomes töölepingu tähtajalisus olema põhjendatud, vastasel juhul muutub leping algusest peale tähtajatuks. Töölepingu pool, kes väidab, et tegemist on tähtajalise töölepingu, peab seda ka tõestama.⁷³ Seega sarnaselt Eestiga on Soome tööandja kohustus tõestada töölepingu tähtajalisust, kui ta on selle töölepingu töötajaga sõlminud.

Sarnaselt Eestiga on piiratud tähtajaliste lepingute sõlmimist järjestikku. Ühtne piirang tuleb Euroopa Nõukogu direktiivist 1999/70/EÜ, mille järgi muutub tähtajaline tööleping tähtajatuks, kui seda on pikendatud enam kui kaks korda sama töö tegemiseks. Tähtajatuks muutub tööleping ka siis, kui seda on pikendatud rohkem, kui üks kord viie aasta jooksul. Tähtajatuks muutub leping sel juhul algusest peale.

Soome tööandjal on seega soovituslik samuti enne lepingu sõlmimist korralikult läbi mõelda, kas tasub sõlmida töötajaga tähtajaline leping. Kui ta selle kasuks otsustab, peab ta olema valmis vaidluse korral lepingu tähtajalisust tõendama.

Soome Töökohuse (Työtuomioistuin) otsuse TT 2003-13 järgi sõlmis tööandja töötajaga kolm järjestikust tähtajalist töölepingut. Kuna kohus tuvastas, et juba esimene sõlmitud tööleping ei vastanud tähtajalise töölepingu tingimustele, muutus see algusest peale tähtajatuks. Tähtajatuks

⁷² Norra tööinspektsiooni kodulehekülg. [WWW] <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=240068> (4.12.2016).

⁷³ Rautiainen. H., Äimälä M. (2007). Työsopimuslaki. Helsinki:Juva, lk 43-44.

muutusid ka kaks järgmist sõlmitud töölepingut, kuigi need oleksid oma tingimuste poolest vastanud tähtajalisele töölepingu tingimustele.⁷⁴

Soome Töökohuse otsuse TT 1999-11 järgi sõlmis tööandja töötajaga mitu järjestikust tähtajalist töölepingut. Tööandja tõi põhjuseks asjaolu, et töötaja võeti tööle üldiseks asendajaks, kuna teised töötajad hakkasid tihedamini haigestuma. Soome Töökohtu otsuse järgi ei olnud antud põhjendus õigustatud sõlmimaks töötajaga mitu järjestikust tähtajalist töölepingut.⁷⁵

Lõputöö autor nõustub siinkohal kohtu otsusega. Kui tööandja oleks võtnud töötaja tööle ajutiselt eemaloleva töötaja asendamiseks, siis oleks õigustatud tähtajalise töölepingu sõlmimine. Teiste töötajate haigestumine ei saa olla põhjuseks tähtajalise töölepingu sõlmimisel, sest antud juhul ei ole tegemist enam töö ajutise iseloomuga, vaid toimub pidev töö tegemine.

Tähtajalist töölepingu lõppemise võib töölepingus esitada samuti kuupäeva või teatava sündmuse saabumisega. Nt võib märkida, et tähtajaline töölepingu kehtivus algab 1.6.2007 ja lõpeb 31.12.2007. Teine variant, mis on sarnane ka Eestile, on tähtajalise töölepingu lõppemine märkida teatava sündmuse saabumisega. Näiteks sõlmitakse tähtajaline leping puusseppaga suvila ehitamiseks. Suvila valmishitamine on saabuv sündmus.⁷⁶

Soomes võib tähtajalise töölepingu sõlmida, kui põhjuseks on:

- töötaja asendamine;
- tööpraktika;
- projekt;
- nõudluse või müügihooaja kõrgperiood.⁷⁷

Soomes, Norra ja Rootsi tööseaduste kohaselt võib tähtajalise töölepingu sõlmida vaid seaduses sätestatud juhtudel. Vastavalt AML § 58A lg-le 1 on tähtajalise töölepingu sõlmimine võimalik järgmiste asjaolude esinemisel:

- töö eriline iseloom ja kui töö erineb ettevõtte tavapärasest tegevusest;
- töö kutsealaste oskuste ja teadmiste omandajana (nn töö õpipoisina) või ajutiselt äraoleva töötaja asendajana;
- kui isik saleb tööturu administratsiooni koordineeritavates tööhõive programmides;

⁷⁴TT 2003-13. [WWW] <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2003/20030013> (15.05. 2016).

⁷⁵TT 1999-11. [WWW] <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1999/19990011> (15.05. 2016).

⁷⁶Rautiainen. H., Äimälä M (2007). Työsopimuslaki. Helsinki: Juva, lk 35-36.

⁷⁷Soome töölepingu sisu (2014). Infopankki. [WWW] <http://www.infopankki.fi/et/elu-soomes/too-ja-ettev-tlus/tootaja-igused-ja-kohustused/toolepingu-sisu> (4.12.2016).

- töö juhatajana või kui tähtajalise töölepingu sõlmimist peetakse vajalikuks välisriigi või rahvusvahelise organisatsiooniga sõlmitud lepingu alusel või
- töö sportlase, treeneri või muu juhtiva isikuna spordiorganisatsioonides.⁷⁸

Rootsi kehtiva õiguse kohaselt võib tähtajalise lepingu sõlmida alljärgnevatel juhtudel (LAS § 5):

- hooajatöö või teatud töö tegemise ajaks, kui see on vajalik töö iseloomust tulenevalt;
- kutsealaste oskuste ja teadmiste omandamise ajaks (nn õpipoisi ajaks) või ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks;
- kuni kuueks kuuks iga kahe aasta jooksul ajutise töömahu suurenemise tõttu;
- enne kohustusliku kaitseväeteenistuse algamist, mis kestab rohkem kui kolm kuud;
- vanaduspensioni või 67-aastase isiku töötamise ajaks või katseaja kohaldamiseks kestusega kuni kaks kuud.⁷⁹

Eestil on Soomega kõige enam sarnasusi tähtajaliste ja tähtajatute töölepingute võrdlemisel. Kuigi Soome tööõiguses on tähtajalise töölepingu tingimused toodud välja detailsemalt, saab neid tingimusi kohaldada ka Eestis tähtajaliste töölepingute sõlmimisel.

Eestis ja Soomes on võimalik tähtajalise töölepingu sõlmimine määrata kindlaks kahel erineval viisil: kuupäevaliselt või kindla sündmuse saabumisega. Riikide tähtajalise ja tähtajatu lepingute puhul on teisigi sarnasusi, kuna mõlemad riigid on töölepingute sõlmimisel võtnud aluseks Euroopa Nõukogu direktiivi 1999/70/EÜ.

2.3. Kollektiivlepingud töösuhetes

Rootsi Töökeskonna Ameti (Arbetsmiljöverket) kodulehel on selgitatud kollektiivlepingu olemust ja seda puudutavaid läbirääkimisi. Kollektiivleping on kirjalik leping. See võib sisaldada töölevõtu tingimusi (nt palk, puhkus, tööaeg) ning muud, milles töandja ja töövõtja on

⁷⁸ Orgo. I-M., Muda. M., Tavits. G., Treier. T (2005). Tööõiguse loengud. Töösuhete regulatsioon Saksamaal ja Põhjamaades. Tallinn: Juura. Lk 290.

⁷⁹ Ibid., lk 290-291.

omavahel kokku leppinud (läbirääkimisküsimused). Kollektiivleping täiendab tööõiguse alaseid seadusi ja võib neid asendada juhul, kui seadus seda lubab. Läbirääkimistest võtavad osa mõlema töösuhte poole esindajad, tööandjate ja töövõtjate organisatsioonid, kus arutletakse ka kollektiivlepingu sõlmimisega seonduvat ning lahendatakse vaidlusküsimusi. Tööandja puhul võib olla ta ise enda esindaja või vastav organisatsioon, kuhu ta kuulub ning teisel poolel töötajat esindav ametiühing. Kollektiivlepingute puhul ei võta läbirääkimistest osa töötaja isiklikult.⁸⁰

Soomes lepivad Tööandjate Liit (Työnantajaliitto) ja Töötajate Liit (Työntekijäliitto) ühiselt kokku konkreetse majandussektori kutseala töötingimustes, misjärel valmib vastavale kutsetegevuse valdkonnale kollektiivleping (Työsehtosopimus). Norras on suurem osa ettevõtteid sõlminud töötajatega kollektiivlepingud. Palgaregulatsioon sätestatakse tööandjate esindajate ja ametiühingute kokkuleppega. Töötajale on kollektiivlepinguga ühinemise üheks eelduseks kuulumine ametiühingusse, mille on Norras väga suur mõju ning mis kaitseb edukalt töötajate huve. Erandiks on ehitus, laevaehitus, koristusteenused ja roheline sektor – nendes valdkondades on kollektiivleping kõigile kohaldatav, mis tähendab, et palgad on teise õigusega (kollektiivlepingud) reguleeritud ning rakendub miinimumpalga regulatsioon. Iga kokkulepitud säte, mis on vastuolus üldise kollektiivlepinguga vastavas majandussektoris, on tühine. Üldises kollektiivlepingus sätestatud normi tuleb kohaldada, mis sätestab kollektiivlepingute ülemuslikkuse.⁸¹

Kuna nii Soome, Rootsi kui Ka Norra tööandjatel on sageli töösuhete loomisel aluseks kollektiivlepingud, kehtib nendel piiratud vabadus kujundada töölepingu sõlmimise protsessi. Tööandja ei tohi sõlmitavas töölepingus määrata kollektiivlepingus ette nähtust kahjulikumaid töötingimusi töötajale. Nt kehtib see piirang töötasude määramisel. Tööandjal on kohustus jälgida, milline minimaalne töötasu on antud töötajale vastava kollektiivlepinguga ette nähtud. Sarnaselt Eestis kehtivale põhimõttele võib tööandja määrata töötajale kasulikumad töötingimused, kui on need vastavates seaduse sätetes või kollektiivlepingutes ette nähtud.

Võrreldes Eesti ja Põhjamaade töölepinguid ja nende sõlmimist, on lõputöö autori arvates Eesti tööandjal rohkem vabadust kujundada töölepingu sisu ja selle sõlmimise protsessi. Seda asjaolu tõttu, et Eestis ei ole kollektiivlepingute kasutamine nii levinud kui Põhjamaades.

⁸⁰ Rootsi Töökeskonnaameti (Arbetsmiljöverket) koduleht. [WWW] <https://www.av.se/et/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/tere-tulemast-tookeskkond/tooigus-ja-palgad/?hl=kollektiivleping> (4.12.2016).

⁸¹ Tiits. K. (2016) Tööõigus Põhjamaades. [WWW] <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/01/19/tooigus-pohjamaades> (4.12.2016).

Kollektiivlepingutega on tavaliselt kindlaks määratud töölepingu olulised tingimused, nt konkreetsete ametite minimaalsed töötasu määrad, puhkuse kestus jne.

Eesti TLS-i järgi on küll ette nähtud töölepingu kohustuslikud tingimused, riiklikul tasandil kehtestatud üldine minimaalne töötasu täistööajaga töötajale ning teatud töövaldkondades kollektiivlepingutega sätestatud määrad, kuid suurem osa töölepingu tingimustest ja kokkulepetest jääb tööandja ja töötaja otsustada omavahelistel lepingueelsetel läbirääkimistel. Läbirääkimistest võtavad töölepingu pooled osa isiklikult ning nende ülesandeks on kokku leppida töötingimustes.

Ühelt poolt on see tööandja kasuks, kui talle on antud rohkem võimalusi kaasa rääkida töölepingu sisu kujundamisel ja sõlmimise protsessil. Siinkohal saab tööandja tegutseda pigem enda huvides. Näiteks maksab töötajale palka nii palju, kui seadus on minimaalselt ette näinud. Teiselt poolt võib see olla tööandjale ohuks, kui ta valmistab töölepingu ette iseseisvalt ja oskamatult. Kui tööleping ei vasta seaduse sättele, mis kaitsevad eelkõige töötaja huve, siis jääb tööandja tõendada nende seaduspärasust.

Kollektiivleping on tööandja ja töötaja esindajate omavahelisel läbirääkimiste teel saavutatud leping, mis oma sisult ja vormilt on täiuslikum ja rohkem reguleeritud. Kollektiivlepingu loomisel on kaasa rääkinud nii tööandja kui ka töötaja esindajad, kes on teadlikud mõlemale poole õigustest ja kohustustest. Tulemuseks on leping, mis oma sisult ja vormilt on õiguslikult reguleeritud ning vastab seega töösuhteid reguleerivate seaduse sätetele.

Lõputöö autor on seisukohal, et ka Eesti töösuhetes võiks rohkem kasutada kollektiivlepinguid. Kindlasti ei ole võimalik eeldada, et iga töötaja jaoks on olemas tema ametikohale vastav kollektiivleping, kuid sarnaselt Norra tööõigusele saaks neid ette valmistada mitme töövaldkonna ja ameti jaoks, mis on Eesti tööturul levinumad. Tööandja mõistes võib küll kollektiivleping oma kindlaks määratud töölepingu tingimustega piirata tööandja vabadust kujundada töötaja töölepingut, kuid teiselt poolt oleks töölepingu sõlmimise protsess oluliselt lühem (ajaliselt) ja lihtsam, sest tööandja saaks sõlmitavas töölepingus viidata vastavale kollektiivlepingule, mis reguleerib tulevasi töösuhteid. Kuna kollektiivlepingute ettevalmistamisel on kasutatud spetsialistide arvamust ning lepingueelsete läbirääkimiste teel on saavutatud mõlemale töölepingu poolele vastuvõetavad tingimused, siis võib eeldada, et antud leping on põhalikumalt ette valmistatud ning vähendab vaidluste tekkimise riski, mis võivad tekkida seoses lepingu mitmeti tõlgendamisega. Tööandjal, kellel puuduvad teadmised ja oskused sõlmida korrektne tööleping, oleks kollektiivlepingule viitamisest palju kasu (juhul, kui antud ametile on koostatud

kollektiivleping). Lõputöö autor arvab, et kollektiivlepingute kasutamine aitaks vähendada töölepingu sõlmimisel tekkivaid probleeme, mille tagajärjel võiks töötaja pöörduda tööandja vastu kohtusse seoses töölepingu tingimuste rikkumisega.

2.4. Soovitused ja ettepanekud

Analüüsinud erinevaid allikaid ning enda tööpraktikat, on lõputöö autor esitanud allpool mõned soovitused ja ettepanekud tööandjale, et sõlmida edukas tööleping. Mitmed ettepanekud on analüüsitud allikate autorite poolt küll esitatud, kuid autor on lisanud ka endapoolsed soovitused töölepingu sõlmimiseks, mis võiksid tööandja jaoks kasulikuks osutada.

Soovitused tööandjale töölepingu sõlmimiseks:

- töölepingu sõlmimisel tuleb arvestada peale TLS-i ka teiste seaduste ja määruste sätetega, mis reguleerivad töösuhteid. Lisaks TsÜS, VÕS sätetele tuleks tähelepanu pöörata nt TTOS-i ja sellest tulenevatele VV määrustele, mis puudutavad töökorralduse reegleid. Töölepingus võiks olla viide vastavatele töökorralduse reeglitele; tööandja peab võimaldama töötajale nende juhenditega tutvumise; oluline on kursis olla erinevate seaduse sätetega, mis puudutavad töösuhteid;
- jälgida, et töötaja palgasuurus ei ole alla kehtiva VV määruse, mis kehtestab töötasu alamäära tasumise Eesti Vabariigis. Määrusega võib olla kehtestatud ka aastate lõikes erinevad minimaalsed töötasud, nt 20.16 aastal Eesti Vabariigis kehtiv kuutasu alammäär täistööajaga töötamise korral on 430 eurot (bruto). Alates 1. jaanuarist 2017 hakkab kuutasu alamääraks samadel tingimustel olema 470 eurot (bruto);
- eelistada tuleks kirjalikku töölepingut. Kirjaliku lepinguga on võimalik töövaidluse korral oma seisukohti kaitsta ja põhjendada. Suuliste kokkulepete tõendamise on keeruline, eriti, kui puuduvad ka tunnistajad;
- töölepingut koostades tuleks järgida TLS-s välja toodud kohustuslike andmete loetelu. Mida selgem ja arusaadavam on andmete kirjeldus, seda väiksem on töövaidluse tekkimise tõenäosus, oluline on meeles pidada tingimuste vastavust seadusele;

- töötaja elukoha andmete kirjutamisel töölepingusse on mõistlik lisada mitme elukoha olemasolul kas mõlemad või ainult töötaja tegelik elukoha aadress;
- olulised numbrilised väärtused on soovituslik kirjutada sõnadega lahti numbri järgi sulgudesse. Eelkõige puudutab see töötasu ja selle tasumise kuupäeva.
Nt: „töötajale makstakse töötasu üks kord kuus iga kuu 6. (kuuendal) kuupäeval“;
- kui ettevõttel on plaanis lähiajal laieneda või muuta oma tegevusaadressi sama linna piires, siis mõistlikum on tulevase töötaja töölepingusse kirjutada töö asukohaks antud linn, nt Pärnu;
- töölepingule koostada eraldi lisa „ametijuhend“, kus on kirjeldatud töötaja tööülesandeid jne; vahetute ülemuste olemasolul lisada ka nende töötajate nimed vastavasse ametijuhendisse;
- kuna peale töölepingu võib töösuhet sõlmida ka teiste võlaõiguslike lepingutega (nt käsundusleping, töövõtuleping), siis peab lepingu pealkiri vastama selle sisule ja olemusele. Kui tekib vastuolu lepingu nime ja sisu vahel, siis töövaidluse korral võetakse asja lahendamisel aluseks töösuhete olemus (sisu);
- kui sõlmida tähtajaline tööleping, tuleb veenduda, et sel oleks õiguslik alus. TLS-s on välja toodud, millistel tingimustel võib sõlmida tähtajalise töölepingu (töö ajutine iseloom) ning arvestada asjaoluga, et võimaliku töövaidluse korral on tööandjal kohustus tõestada töölepingu tähtajalisust;
- lepingueelsete läbirääkimiste olulisust ei tohiks alahinnata. See on koht, kus tööandjal ja töötajal on võimalus enne lepingu sõlmimist täpsustada andmeid ning arutada läbi kõik esilekerkivad küsimused seoses töölepingu tingimustega. Siinkohal tuleb silmas pidada, et tööandjale on ette nähtud teatud piirangud lepingueelsete läbirääkimiste läbiviimisel (VõrdKS, SoVS sätted). Samu põhimõtteid tuleb järgida kogu töösuhete kestel.

Autor esitab kaks ettepanekut, mida kasutada Eesti tööõiguses:

- lõputöö autor toetab ettepanekut rakendada tööajakontosid Eesti tööõiguses. Tööajakontode kasutamine võimaldaks töötajal kasutada kontole teenitud vaba aega enda tarbeks ning muuta oma tööaega paindlikumaks. Tööandjal oleks võimalik omakorda vastavalt vajadusele rakendada töötajaid tööle pikemaks või vastupidi lühemaks perioodiks, muutes seeläbi ettevõtte produktiivsemaks ja konkurentsivõimelisemaks;
- analüüsinud Põhjamaade tööõigust, on autor seisukohal, et ka Eesti tööõiguses võiks suurendada kollektiivlepingute osatähtsust töösuhete loomisel. Kollektiivlepingu

ettevalmistamine võtab aega, kuid tööandjal oleks oluliselt lihtsam ja ajaliselt kiirem sõlmida töötajaga tööleping viidates vastavale kollektiivlepingule. Kollektiivlepingu loomisel on kaasa rääkinud tööandja ja töötaja esindajad, kes on teadlikud mõlemale poole õigustest ja kohustustest ning on koostanud mõlema töösuhte poole jaoks eduka lepingu. Tööandja võib eeldada, et ta viitab seadusega kooskõlas olevale lepingule ning läbi selle vähendab töötajaga töövaidluse tekkimise võimalust, mis on põhjustatud oskamatust töölepingu sõlmimisest.

KOKKUVÕTE

Lõputöö autori eesmärgiks oli välja selgitada töölepingu sõlmimisel tekkivad probleemid tööandja seisukohalt ning pakkuda neile lahendused toetudes erinevatele allikatele ja isiklikule tööpraktikale. Autor oli püstitanud hüpoteesi, et ainuüksi töölepingu seaduses väljatoodud töölepingu sõlmimise tingimuste ja kohustuslike andmete kirjaliku esitamise järgmine ei taga tööandjale kaitset võimalike töövaidluste tekkimisel.

Eesmärgi saavutamiseks jagas autor lõputöö kaheks peatükiks. Esimene peatükk keskendus töölepingu olemusele, vormile kohustuslikele andmetele, tähtajalise ja tähtajatu lepingu ning töölepingu ja käsunduslepingu erisustele, lepingueelsete läbirääkimiste osatähtsusele töölepingu sõlmimisel.

Töölepingul on kindlad tunnused ning kui mõni neist tunnustest ei vasta töölepingule, siis võidakse eeldada, et lepingu näol on tegu mõne teise võlaõigusliku lepinguga. Kui tööandja huvides on sõlmida tööleping, siis peab ta jälgima selle vastavust töölepingu põhitunnustele.

Vorminõude puhul jäi autor seisukohale, et tööandjal on kõige kindlam sõlmida tööleping kirjalikult, sest seda saab vajadusel töövaidluse korral kasutada kui reaalselt tõendit, et kaitsta tööandja õigusi. Kirjaliku lepingu soovitab lõputöö autor sõlmida ka kuni kahe nädala pikkuse töölepingu puhul, mida seaduse järgi võib sõlmida suuliselt.

Põhjalikumalt uuris autor töölepingu kohustuslikke andmeid ning nendest tulenevaid ohte tööandja jaoks. Lõputöö autor esitas erinevaid allikaid analüüsidest ning enda tööpraktikale toetudes soovitusel, kuidas oleks tööandjal mõistlik tingimused töölepingus esitada, et need ei tekitaks töölepingu pooltele erimeelsusi. Nt muud hüved tuleks töölepingus fikseerida, kui nende kasutamiseks on tööandja andnud luba. Kui tööandja otsustab mõnda hüve (nt tööautot) lubada ajutiseks kasutamiseks, siis tuleks see kirjalikult vormistada kui ajutine korraldus ning täpsustada hüve kasutamiseks antav aeg kuupäevaliselt.

Eraldi teemana käsitles lõputöö autor tööajakontode olemust ning nõustus tööajakontode artikli autori arvamusega, et tööajakontode kasutamist võiks rakendada Eesti tööõiguses. Tööajakontosid kasutatakse mitmetes Euroopa riikides ning on ostunud populaarseks vahendiks töötaja töötaja paindlikumaks muutmisel. Tööandjale tähendaks tööajakontode kasutamine produktiivsema ja konkurentsivõimelisema ettevõtte võimaldamist.

Töölepingu kestuse osas jäi lõputöö autor seisukohale, et töölepingusse võiks kirjutada kuupäevaliselt töölepingu lõppemise aja. Seda ka juhul, kui töölepingu lõppemise põhjuseks on kindla sündmuse saabumine. Antud seisukoha põhjendamiseks on lõputöö autor toonud näite kohtupraktikast.

Samuti uuris töö autor tähtajalise ja tähtajatu lepingu ning töö- ja käsunduslepingu erisusi. Tähtajalise töölepingu sõlmimisel tuleb tööandjal arvestada sellele kohaldatavaid piiranguid. Kui töölepingu pooletel tekib vaidlus lepingu tähtajalisuse üle, on tööandja kohustus seda tõendada. Kui tööandja ei suuda tõendada lepingu tähtajalisust, siis eeldatakse, et on sõlmitud tähtajatu tööleping. Lõputöö autor jõudis järeldusele, et tööandja peab töölepingu sõlmimisel pidama kinni hea usu põhimõttest ning teistest põhimõtetest ja arvestama asjaoluga, et töölepingulisele suhtele kohaldatakse veel teisi seaduse sätteid, mida lepingu sõlmimisel ei tohi rikkuda. Antud teemas analüüsis töö autor ka kohtupraktikat.

Kuigi lõputöö teema keskendus eelkõige töölepingule, siis tõi autor välja ka teise võlaõigusliku lepingu – käsundusepingu – sarnasused ja erisused. Põhjuseks asjaolu, et ka antud lepingut kasutatakse tihti praktikas töösuhete loomisel.

Esimese peatüki viimases alateemas põhjendas autor lepingueelsete läbirääkimiste vajalikkust töölepingu sõlmimisel. Samas tõi autor välja lepingueelsete läbirääkimiste kitsaskohad tööandja jaoks, milleks on erinevate seaduse sätete arvestamine läbirääkimiste ajal. Nendeks on nt VÕS, VõrdKS, SoVS.

Tähtajalise töölepingu sõlmimisel tuleb tööandjal arvestada sellele kohaldatavaid piiranguid. Kui töölepingu pooletel tekib vaidlus lepingu tähtajalisuse üle, on tööandja kohustus seda tõendada. Kui tööandja ei suuda tõendada lepingu tähtajalisust, siis eeldatakse, et on sõlmitud tähtajatu tööleping. Lõputöö autor jõudis järeldusele, et tööandja peab töölepingu sõlmimisel pidama kinni hea usu põhimõttest ning teistest põhimõtetest ja arvestama asjaoluga, et töölepingulisele suhtele kohaldatakse veel teisi seaduse sätteid, mida lepingu sõlmimisel ei tohi rikkuda. Antud teemas analüüsis töö autor ka kohtupraktikat.

Teises peatükis võrdles autor Eesti ja Põhjamaade, eelkõige Soome töölepinguid ja nende sõlmimist. Võrrelnud Eesti ja Põhjamaade töölepinguid ja nende sõlmimist, on autor seisukohal, et Eesti tööandjal on oluliselt rohkem võimalusi kaasa rääkida töölepingu sõlmimist puudutavates tingimustes. Eraldi pööras lõputöö autor tähelepanu ka kollektiivlepingutele, mis erinevalt Põhjamaadest ei ole Eestis kuigi levinud. Toonud välja kollektiivlepingu eelised, jõudis lõputöö autor järeldusele, et Eesti tööõiguses võiks rohkem kasutada kollektiivlepinguid. Kollektiivlepingu loomisel on kaasa rääkinud nii tööandja kui ka töötaja esindajad, kes on teadlikud mõlemale poole õigustest ja kohustustest. Tulemuseks on leping, mis oma sisult ja vormilt on õiguslikult reguleeritud. Kollektiivlepingule viitamine töölepingus aitaks vähendada töölepingu sõlmimisel tekkivaid probleeme, mille tagajärjel võiks töötaja pöörduda tööandja vastu kohtusse.

Kokkuvõtteks on lõputöö autor erinevaid allikaid analüüsid ning enda praktilist töökogemust kasutades välja toonud mitmeid kasulikke soovitusi tööandjale, mis aitaksid vähendada või ka vältida tulevikus tekkivaid töövaidlusi tööandja ja töötaja vahel. Ettepanekute all peab töö autor silmas võimalikult täpselt lahti kirjutatud töölepingu kohustuslike andmed, rühutab lepingueelste läbirääkimiste olulisust ja toetab soovitusi, mida järgida lepingueelsetel läbirääkimisel, et tööandja ei rikuks töötaja õigusi ja ei seaks endale ohtu osaleda töövaidluses kui seadust rikkunud pool.

Lõputöö autor sai kinnituse püstitatud hüpoteesile, et ainuüksi TLS-is välja toodud töölepingu sõlmimise tingimuste ja kohustuslike andmete esitamise järgmine ei anna tööandjale kaitset võimalike töövaidluste tekkimisel. TLS ei anna ammendavat informatsiooni selle kohta, kuidas sõlmida töölepingut ning tööandjal tuleb arvestada ka teiste töölepingulisi suhteid reguleerivate seadustega. Kollektiivlepingutes näeb lõputöö autor samuti võimalust, millele viitamine töölepingus aitaks töölepingu sõlmimise protsessi tööandja jaoks lihtsustada.

LÜHENDID

AML – arbeidsmiljøloven (Norra töökeskkonnaseadus)

LAS - lagen om anställningsskydd (Rootsi tööhõivekaitseseadus)

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus

TlnRnKo – Tallinna Ringkonnakohtu otsus

TLS – töölepingu seadus

TN – tööneuvosto (Soome Töönõukogu)

TSL – työsopimuslaki (Soome töölepingu seadus)

TsÜS – tsiviilseadustiku üldosa seadus

TT – työtuomioistuin (Soome Töökohus)

TTOS - tőtervishoiu – ja tőőhutuse seadus

VV – Vabariigi Valitsus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

VÕS – võlaõigusseadus

KASUTATUD MATERJALIDE LOETELU

Kasutatud kirjandus

1. Aigro. J. Töölepingu sõlmimine, muutmine ja lõpetamine. Eesti Majanduse Teataja nr 6/2007.
2. Gramberg. M. Tööleping - uuendused ja suundumused. Tallinn, Raamatupidaja, 2003.
3. Kallas. I. Aktuaalsed probleemid personalitöös. Agitaator OÜ, 2007.
4. Kalson. A. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eesti tööõiguses. Juridica 2009.
5. Korrektsed töösuhted 2013. Personalitöötaja käsiraamat. Ten-Team OÜ. Tallinn, 2013.
6. Kärсна. O. Töökindel töövõtu leping. Äripäev, 2009.
7. Laks. E. Milline leping valida töösuhet alustades? Raamatupidamise praktik. September 2014/87 Äripäev.
8. Miidla-Vanatalu. M, Naaber-Kalm. L. Töölähetus ja töötajate lähetamine. Tööinspeksioon, 2014.
9. Miidla-Vanatalu. M, Taal. K., Reisberg. R., Plangi. K., Avi. I. Alustava ettevõtja ABC. Töötervishoid, tööhutus ja töösuhted. Tööinspeksioon, 2014.
10. Miidla-Vanatalu. M. Euroopa Liit, tööõigus Põhjamaades ja Eestis. Personali praktik nr 14. Tallinn: Äripäev, 2012.
11. Norra Tööinspeksiooni koduleht <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=240057> 4.12.2016.
12. Orgo. I-M., Muda. M., Tavits. G., Treier. T. Tööõiguse loengud. Töösuhete regulatsioon Saksamaal ja Põhjamaades. Tallinn: Juura, 2005.
13. Pedak. K. Töösuhete Õigusregulatsioon Soomes. Eesti Majanduse Teataja. Nr 2/2016.
14. Raidve. H, Rask. M. Töölepingu seadus praktikas. Esimene raamat. Töölepingu sõlmimine, töötajate vastutus, tähtajaline tööleping. Tallinn: Äripäev, 2010.

15. Raidve. H. Kohtulahendid tööõiguses. Kuidas vältida ja lahendada töövaidlusi. Tallinn: Äripäev, 2008.
16. Raidve. H., Rask.M. Töölepingu seadus praktikas. Teine raamat. Töötaja ja tööandja kohustused. Tallinn: Äripäev, 2010.
17. Rautiainen. H., Äimälä M. Työsopimuslaki. Helsinki: Juva, 2007.
18. Rootsi Töökeskkonna Ameti koduleht <https://www.av.se/et/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/tere-tulemast-tookeskkond/tooigugus-ja-palgad/?hl=kollektiivleping> 4.12.2016.
19. Sein.K. Tehingu vorminõuded ja nende järgimata jätmise tagajärjed. Juridica VII/2010.
20. Siigur. H. Tööst, puhkeajast ja palgast – õiguslikke probleeme ja ettepanekuid. Fontese Kirjastus, 2003.
21. Soome Justiitsministeeriumi hallatav veebileht <http://www.finlex.fi/en/> .
22. Soomets. E, Siitam.N. Töövaidluse lahendamine töövaidluskomisjonis. Tööinspektsioon, 2014.
23. Stalmeister. A. Käsundusleping ja muud võlaõiguslikud lepingud. Raamatupidamisuudised. 8(143) / 2012.
24. Tavits.G. Töölepingu sõlmimine ja tühistamine. Eesti Majanduse Teataja. 2009.
25. Tiits. K. Tööõigus Põhjamaased. Arvutivõrgus: <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/01/19/tooigugus-pohjamaades>
26. Tuulmägi. K. Tähtajaline tööleping ning selle sõlmimisega seotud riskid. 2010. Arvutivõrgus: <http://apilv.ee/2012/12/tahtajaline-tooleping-ning-selle-solmimisega-seotud-riskid-2/>
27. Vään. R . Milline leping sõlmida? Raamatupidamisuudised 5(156) / 2014.

Kasutatud õigusaktid

1. Euroopa Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ (14.10.1991).
2. Euroopa Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ (28.06.1999).
3. Soolise võrdõiguslikkuse seadus RT I 2004, 27, 181.
4. Võrdse kohtlemise seadus RT I 2008, 56, 315.
5. Töötervishoiu – ja tööohutuse seadus RT I 1999, 60, 616...RT I, 17.12.2015, 101.
6. Vabariigi Valitsuses 11.01.2000 määruse nr 12 (RT I 2000, 4, 29) „Isikukaitsevahendite valimise ja kasutamise kord“

7. Vabariigi Valitsuse 15.11.2000 määruse nr 362 (RT I 2000, 86, 556) „Kuvariga töötamise tervishoiu ja tööohutuse nõuded“
8. Soome töölepinguseadus (Työsopimuslaki) 26.1.2001/55.
9. Võlaõiguse seadus RT I 2001, 81, 487 ... RT I, 05.04.2013,
10. Töölepingu seadus. RT I 2009, 5, 35 ... I, 12.07.2014, 146.
11. Tsiviilseadustiku üldosa seadus RT I 2002, 35, 216 ... RT I, 12.03.2015, 106.

Kasutatud kohtupraktika

1. Soome Töökohuse (Työtuomioistuin TT) 12.2.1999 otsus nr 1999-11 12.2.1999. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/1999/19990011>
2. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 4. oktoober 2015.a otsus nr 3-2-1-120-15 Kert Ränga hagi aktsiaseltsi Demjanov vastu. Arvutivõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/detailid.html?id=195023169>
3. Riigikohtu tsiviilkolleegium 10. oktoober 2012. a otsus nr 3-2-1-82-12 Meelis Mäekuuse hagi BAUHOF GROUP AS-i vastu. Arvutivõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/detailid.html?id=195016369>
4. Soome Töökohuse (Työtuomioistuin TT) 20.2.2003 otsus nr 2003-13 20.2.2003. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2003/20030013>
5. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 22. aprill 2015 otsus kohtuasjas 3-2-1-28-15 Heli Paenurga hagi OÜ LUTSULAND vastu. Arvutivõrgus: <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/detailid.html?id=195024248>
6. Tallinna Ringkonnakohtu 14.09.2015 otsus nr 2-14-56309 AS Eesti Post hagi RP vastu. Arvutivõrgus <https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/detailid.html?id=153748544>

SUMMARY

ARISING PROBLEMS FROM THE EMPLOYER'S POINT OF VIEW WHEN SIGNING AN EMPLOYMENT CONTRACT

Anniky Lepik

Language: Estonian

Pages: 36

References: 44

Keywords: employer, employment contract, collective agreement, employment contracts act, conditions of an employment contract, working time accounts, pre-contract negotiations.

According to the Universal Declaration of Human everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment. Working is part of life. It gives financial resources for worker to cope with life. Employment relationship has two sides – employer and employee. The author of the thesis decided to pick a employer as one side of the employment contract. Depending on the nature of the work, the employer is able to sign various legal debt agreements: the contract of employment, contract for services, authorisation agreement. Author of the thesis focuses mostly on one of those type of contracts - the employment contract. Also, in one lower topic author compares employment contract and authorisation agreement.

The goal of the thesis is to give a overview of an arising problems from the employer's point of view when signing an employment contract and provide solutions for these problems. The author considers that the thesis is topical, because there are a lot of court disputes dealing with work relations. It also confirms the abundance of labor disputes, the importance of the subject matter. The authors' hypothesis is that following only the Employment Contracts Act conditions and mandatory data does not guarantee protection for employer against labor disputes.

An employment contract is signed on behalf of the employer always. Therefore, the employer is responsible for determining the terms of the contract, contract drafting, contract to meet the conditions necessary for the creation. If employment contract standard characteristics do not conform to the contract of employment, it may be presumed that the contract is a form of another legal contract. If an employer wants to sign an employment contract, it must monitor its compliance with the fundamental characteristics of employment. The contract of employment shall apply to the Law of Obligations Act and General Part of the Civil Code Act. It is important for an employer to know that the employment contract is not legally regulated only with the Employment Contracts Act.

Employer should write as detailed as possible all the mandatory conditions of Employment Contracts Act in to the employment contract. Conditions of employment contract must be unambiguous and clear for both sides. Clear conditions ensure that there will be less change for labor disputes.

The author of the thesis also described the working time accounts and agreed with the author's opinion, who wrote an article about the working time accounts, that working time accounts should be used in Estonian labor law. The working time accounts are used in several European countries, and are a popular tool for making employee's working time more flexible. The employer would also get use of working time accounts. The employer could regulate working time according to market content and see from the working time accounts which worker and how long may need to for for example on season time. Due this the working time accounts would allow employer to set up a more productive and competitive company.

Pre-contract negotiations are necessary for the employer and the employee to agree on all conditions of employment contract. The employer must be aware that he won't discriminate any of the applicant. During the pre-contract negotiations the employer must behave according to different type of Acts, for example Gender Equality At, the Equal Treatment Act, the principle of good faith. Employees must be treated equally as regards employment, working conditions, conditions of employment.

The thesis author considers that the collective agreements could help reducing problems arising from the award of the contract. The thesis author's opinion is that the Estonian labor relations could much more rely on collective agreements. Employers' representatives and employees' representatives work together to agree on the working conditions in a certain work field. This leads to the collective agreements which are legally regulated.

In conclusion, by analyzing a variety of sources and practical work experience, the author has a lot of useful recommendations for the employer, which would help to reduce or even avoid future labor disputes arising from the employment contract between the parties. The thesis author received a confirmation for the hypothesis that following only the Employment Contracts Act conditions and mandatory data does not guarantee protection for employer against labor disputes.

When signing an employment contract, the employer must be aware of the other laws that regulate labor relations. These are for example Gender Equality Act, the Equal Treatment Act, the principle of good faith, the principle of reasonableness. If the employer fails to comply with these laws and principles when concluding an employment contract, the employee may apply to the court to protect their rights.

Deklareerin, et käesolev lõputöö
on minu iseseisva töö tulemus.
Kõik töö koostamisel kasutatud teiste
autorite tööd, põhimõttelised seisukohad,
kirjanduslikest allikatest ja mujalt pärinevad
andmed on viidatud.

Autor

(nimi, allkiri, kuupäev)

Üliõpilaskood:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja

(nimi, allkiri ja kuupäev)

Kaitsmisele lubatud: ”.....” 2016

TTÜ TK kaitsmiskomisjoni esimees:

.....

(nimi, allkiri)

