

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI TALLINNA KOLLEDŽ

Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus spetsialiseerumisega äriõigusele

Janika Purik

TÖÖLEPINGU JA TÖÖVÕTULEPINGU ERISUSED

Lõputöö

Juhendaja: Uno Feldschmidt *Mag.iur*

Tallinn 2014

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

Autor Janika Purik.....
(nimi, allkiri, kuupäev)

Üliõpilaskood: 083452

Töö vastab kehtivatele nõuetele
Juhendaja Uno Feldschmidt.....
(nimi, allkiri, kuupäev)

Kaitsmisele lubatud „ “ 2014

.....
TTÜ TK kaitsmiskomisjoni esimees (nimi, allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. TÖÖLEPINGU JA TÖÖVÕTULEPINGU ERISUSED.....	6
1.1. Töölepingu ja töövõtulepingu mõiste ning sellest tulenevad erisused	6
1.2. Töölepingu ja töövõtulepingu sisu erinevused	8
1.3. Töölepingu ja töövõtulepingu sõlmimine ning sellest tulenevad poolte õigused ja kohustused	14
2. TÖÖVAIDLUSED NING NEID LAHENDAVID ORGANID.....	23
2.1. Töövaidlustega tegelevad organid	23
2.2. Töövaidluste sagedasemad põhjused	26
2.2. Kohtulahendid töövaidluste osas	30
KOKKUVÕTE	35
VIIDATUD MATERJALIDE LOETELU	37
Viidatud kirjandus.....	37
Viidatud normatiivmaterjalid.....	38
Viidatud kohtupraktika	39
LISAD	40
Lisa 1. Tüüp töölepingu näidis	40
Lisa 2. Tüüp töövõtulepingu näidis	46
RESÜMEE	50

SISSEJUHATUS

Tänapäeval rõhutatakse, et enne lepingu allkirjastamist tuleks sellega eelnevalt põhjalikult tutvuda ja aru saada millega antud leping isikut kohustab. „Lepingu sõlmimine on alati tahteline tegevus“.¹ Iga isik, kes ametlikult tööd teeb on seotud kas töölepingu, töövõtulepingu või mingi muu lepingu liigiga. Inimeste teadlikkus oma õigustest ja kohustustest töölepingulistes suhetes on madal. Tänu sellele käivitas Tööinspektsioon eelmisel aastal sotsiaalkampaania: „Tunne oma õigusi. Eelista töölepingut.“ Kampaania eesmärgiks oli tõsta nii töötajate kui tööandjate teadlikkust töölepingu kasulikkusest ning anda ülevaade, mida kujutab endast töölepingu seadus.

Tööandjad on sageli küsimuse ees, kas sõlmida füüsilise isikuga tööleping või töövõtuleping. Millist lepingut töötaja töölevõtmiseks kasutada sõltub aga sellest, milline on töö iseloom ja eesmärk. Töölepingut kasutatakse enamasti pikemaajaliste ja püsivate tööde puhul. Töövõtulepingut kasutatakse aga kindla töö tegemiseks kokkulepitud tähtajaks. Praktikas on levinud lepingu sõlmimine offerdi ja aksepti vormis, mille puhul üks pool teeb ettepanku lepingu sõlmimiseks tema poolt näidatud tingimustel ja teine pool nõustub sellega.

Tihti peale on asutustes saanud tavaks anda töötajatele rohkem tööülesandeid, kui lepingus kirjas, üritades sellega hoida kokku uue töötaja tööle võtmise kulude pealt. Ja paljudel juhtudel ei ole töötaja endas piisavalt kindel, et selle lisatöö tegemisest keelduda või leppida kokku tööandjaga selle eraldi tasustamine.

Lõputöö eesmärgiks on saada põhjalik ülevaade töölepingust ja töövõtulepingust ning nende erisustest. Töö käigus uurib autor kuidas tööleping ja töövõtuleping praktikas toimivad ja millistel juhtudel kumbagi lepinguliiki kasutatakse, sageli aetakse neid segamini. Oma olemuselt tunduvad need lepingud üsna sarnased kuigi sisuline pool on neil erinev. Töö käigus uuritakse millised on töösuhted mõlema lepinguliigi puhul ning mis on töövaidluste sagedasemad põhjused.

¹ Kull, I. Lepinguõigus I. Tallinn: Juura, 1999, lk 9.

Töö koostamisel on põhiliselt kasutatud funktsionaalset töö analüüsi. Teoreetilist ning faktilist informatsiooni andvate allikate seast on kasutatud erinevaid õigusakte, seadusi, raamatuid kui ka rohkelt internetipõhiseid materjale. Seda põhjusel, et interneti teel on teemat puudutavat materjali rohkem.

Struktuurilt on käesolev lõputöö jagatud kaheks peatükiks. Esimeses peatükis antakse ülevaade, mis on tööleping ja mis töövõtuleping ning milles seisnevad nende erinevused. Samuti millistel juhtudel on mõistlik sõlmida tööleping ja millistel töövõtuleping ning miks neid sageli segamini aetakse. Teises peatükis antakse ülevaade töövaidlustega tegelevatest organitest Eestis ning nende erinevusest. Töövaidluste sagedasematest põhjustest ning nende lahenduste leidmisest.

1. TÖÖLEPINGU JA TÖÖVÕTULEPINGU ERISUSED

1.1. Töölepingu ja töövõtulepingu mõiste ning sellest tulenevad erisused

Tööleping on töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe, mille alusel kohustub töötaja tööandjale tööd tegema ning alluma tema juhtimisele ja kontrollile. Siinkohal olgu ära mainitud, et töötaja on füüsiline isik, kes soovib tööd teha ning tööandja juriidiline isik, kellel on tööd pakkuda. Kokkuleppe saavutamiseks peavad mõlemad pooled oma tahet väljendama tahteavaldusega. Vastasel juhul on keeruline, kui mitte võimatu aru saada kas mõlemad pooled soovivad õiguslikku suhet luua.

Töövõtuleping on võlaõigusseadusega reguleeritud leping ning antud seaduse kohaselt on töövõtulepingu mõiste järgmine:

„Töövõtulepinguga kohustub üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu“.² Kindlasti tuleks tähele panna, et töövõtulepingu poolteks on töövõtja ja tellija.

„Võlaõigusliku lepingu funktsioon on reguleerida isikute käitumist, mistõttu peab kokkulepe sisaldama teatud tegevuse või tegevusetuse kohustust või ka kohustust teise poole õigustega arvestada“.³

Töölepingu eristamine töövõtulepingust võib sageli osutada keeruliseks ja mitmeti mõistetavaks. Töölepingu seaduse § 1 lg 2 on sätestatud, et kõik lepingud, mille alusel isik teeb tööd teisele isikule tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga, kuni pole tõestatud vastupidist. Sellest tulenevalt vaidluse korral peab väidetav tööandja tõendama, et tegu on töövõtulepinguga või muu võlaõigusliku lepinguga, mitte aga töölepinguga.

² VÕS. RT I, 2013, 4, § 635.

³ Kull, I. Lepinguõigus I. Tallinn: Juura, 1999, lk 22.

Tööleping on oma olemuselt küll võlaõiguslik leping ja töölepingule kohaldatakse ka võlaõiguseaduse üldosa norme, eristavad töölepingut teistest võlaõiguslikest lepingutest töölepingule omased erilised tunnused. Need erilised tunnused on töölepingu seadusega eraldi reguleeritud. Töövõtulepingu tunnused on võlaõiguseaduse eriosas reguleeritud.

Võrreldes töövõtulepinguga tagab tööleping töötajale parema kaitse ja suuremad õigused. Töötaja on töölepingu poolena töötegemisel tunduvalt kaitstum pool kui tööandja. Töövõtulepingu puhul on töövõtjale suurem vastutus, kui töötajale töölepingu alusel. See on ka üheks teguriks miks väidetavad tööandjad sõlmivad töölepingu asemel töölisega hoopis töövõtulepingu või töövõtulepingu tunnustega töölepingu. Üheks oluliseks erisuseks töölepingu puhul võrreldes töövõtulepinguga on see, et tulenevalt töölepingu seadusest ei saa töölepingut sõlmida juriidilise isikuga. Tööleping sõlmitakse ainult füüsilise isikuga samas, kui töövõtulepingut saab sõlmida nii füüsilise, kui ka juriidilise isikuga.

Tööleping sõlmitakse kirjalikult kahes võrdses eksemplaris, millest üks eksemplar jääb töötajale ja teine tööandjale. Samuti sõlmitakse töövõtuleping kahes võrdses eksemplaris, millest üks eksemplar jääb tellijale ja teine töövõtjale. Kirjalik vorm tagab mõlemale poolele kindluse, et mõlemad on lepingu tingimustes üheselt kokku leppinud ja on nendega nõus. Kirjalik vorm on selle tõenduseks hilisemates võimalikes vaidlustes. Sellepärast on töötajal oluline alati põhjalikult tutvuda töölepingu tingimustega enne sellele allakirjutamist, kuna hiljem ei saa enam lepingu tingimuste osas mingeid kaebusi esitada. Töötaja allkiri töölepingul tõendab seda, et töötaja on täielikult kõikide lepingus olevate tingimustega nõus. Tööandja ei tohi ilma töötaja nõusolekuta anda talle tööülesandeid, mis ei ole töölepingus või ametijuhendis sätestatud.

Tööinspektsiooni poolt 2013. aastal korraldatud kampaania „Tunne oma õigusi. Eelista töölepingut“ teavitab nii töötajat kui tööandjat, millised on töölepingu kasulikud küljed võrreldes teiste võlaõiguslike lepingutega nagu näiteks töövõtuleping. Kampaania käigus tutvustatakse töölepingu poolte õigusi ja kohustusi ning millele tähelepanu pöörata. Töötajate poole pealt on taotluseks selgitada probleeme, mis võivad tekkida töölepinguta töötamisel või töötamisel töösuhte tunnustega võlaõigusliku lepingu alusel. Kampaania teemad hõlmavad nii sotsiaalset

kaitset nagu näiteks haigushüvitisi ja pensioni, kui ka töölepinguga ettenähtud puhkuste kasutamise võimalusi.⁴

Tänu tööinspektsiooni kampaaniale on antud lõputöö teema aktuaalsus väga selgelt mõistetav. Töötajate teadmised oma õigustest ja kohustustest töösuhetes on jätkuvalt väga madalad. Samuti ei ole töötajad kursis millised tagajärjed võivad olla töötamisel töölepingu asemel töövõtulepinguga. Kas antud kampaaniast realselt kasu ka oli näitab praktika. Oluline on, et nii töötajad, kui ka tööandjad teeksid vahet töölepingul ja töövõtulepingul ning oskaksid neid õigesti kasutada.

1.2. Töölepingu ja töövõtulepingu sisu erinevused

Lepingupoolte kohustused ja õigused moodustavad lepingu sisu. „Lepingu sisule esitatava piisava määratletuse nõue võimaldab eelkõige kindlaks teha poolte tahte tõsidust ja tahte suunatust õiguslike tagajärgede saabumisele“.⁵

Töölepingu seaduse kohasealt peavad töölepingu kirjalikus dokumendis sisalduma vähemalt järgmised andmed:

1. Tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht.
2. Töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg.
3. Tööülesannete kirjeldus.
4. Ametnimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg.
5. Töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutmise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed.

⁴ Sotsiaalministeerium. Tööga seotud terviseriskide vähendamine ja töösuhete kvaliteedi parandamine 2010-2014, 2013. <http://esf2007.sm.ee/files/kertu/mk%20nr%207%20lisa%20-vorm%20b.pdf> (20.04.2014)

⁵ Kull, I. Lepinguõigus I. Tallinn: Juura, 1999, lk 22.

6. Muud hüved, kui nendes on kokku lepitud.
7. Aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg).
8. Töö tegemise koht.
9. Puhkuse kestus.
10. Viide töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad.
11. Viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele.
12. Viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.⁶

Töölepingu sisus märgitakse ära kõik lepingut puudutavad olulised punktid. Töölepingu sisu ja sellest tulenevalt ka töölepingu vorm on aga erinev töölisel ja ametnikul, alaealisel ja täiskasvanul, täiskohaga ja osalise ajaga sõlmitud töölepingu puhul jne.

Sageli kasutavad tööandjad tüüptöölepinguid (Lisa 1), mis on kellegi teise poolt koostatud või on antud asutuses kasutuses olnud algusest peale muutmata kujul. See hoiab kokku tööandja aega ja kulutusi, kuid töötaja seisukohalt ei ole tegemist soodsa lepinguga. Töötingimused võivad ajaga muutuda ning tööleping peab ka ajaga kaasas käima. Tööandjatel on mõistlik korrastada oma ettevõttes kehtivad töölepingud. Need tuleks üle vaadata ja kontrollida, kas kõik lepingus olevad kokkulepped on seadusega lubatud ning sätestada olulised täiendavad kokkulepped. Uue töötajaga töölepingut sõlmides tuleks kohe sõlmida seadusega kooskõlas ja mõlema poole huve arvestav tööleping. Probleemseks võib osutuda asjaolu, kui leping on koostatud varasema seaduse alusel. Kehtiv töölepingu seadus erineb olulisel määral varasemast seadusest ning sageli ei ole enam võimalik kehtiva seaduse valguses nii kokku leppida nagu varem.

Töövõtulepingu ja töölepingu sisu erinevad üksteisest päris palju. Töövõtulepingus on osapooltele oluliselt vähem tingimusi kui töölepingus. Samas ei kirjuta võlaõigusseadus ette töövõtulepingule mingit kindlat sisu. „Sisu peaks kujunema sellest, mida pooled lepinguga

⁶ TLS. RT I, 2012, 30, § 5 lg 1.

saavutada soovivad“.⁷ Töövõtulepingusse (Lisa 2) on oluline märkida kes on lepingu osapooled, milline on tellitud töö, mis on töö teostamise tähtaeg ning töö eest makstav tasu.

„Töövõtulepingus peaks sisalduma vähemasti sellised kokkulepped:

1. Mida, millise kvaliteediga ja milliseks tähtjaks peab töövõtja tegema.
2. Kui töövõtja poolt lepingu täitmine on mingil moel sõltuv tellija tegemistest, siis mida ja milliseks tähtjaks peab tegema tellija.
3. Millised asjaolud võivad olla objektiivseks takistuseks, mispuhul võib töövõtja poolt tööde lõpetamise tähtaeg edasi lükkuda, ja kuidas edasilükkumine poolte vahel vormistatakse.
4. Mis saab siis, kui pooled oma kokkulepitud tegemisi tähtjaks ei lõpeta.
5. Millise tähtja jooksul ja kuidas peab töövõtja tellijale teatama töö valimisest.
6. Millise tähtja jooksul peab tellija töö üle vaatama ning millise aja jooksul pärast ülevaatamist ja millises vormis ülevaatuse tulemustest töövõtjale teatama.
7. Kuidas hinnatakse seda, kas tulemus vastab kokkulepitule.
8. Kuidas töö tellija poolt vastu võetakse või kuidas avastatud puudustest töövõtjale teada antakse.
9. Kui kiiresti peab töövõtja avastatud puudused kõrvaldama.
10. Kas eelarve on töövõtja jaoks siduv või mittesiduv, millise aja jooksul ja kuidas peab töövõtja tellijat eelarve ületamisest teavitama.
11. Kui palju ja millal peab tellija tööde eest tasuma.
12. Milline on eelarve oluline ületamine ja millistel tingimustel peab tellija selle eest maksma.
13. Kuidas mõjutab puuduste avastamine tasu ja tasumist

⁷ Kärnsa, O. Töökindel töövõtuleping. Tallinn: Äripäev, 2009, lk 44.

14. Kas ja millistel tingimustel on ette nähtud leppetrahvid, tasaarvestus ja hinna alandamine.
15. Milline on viivise määr.
16. Kuidas toimub lepingu muutmine, sh lisatööde tellimine.
17. Garantii.
18. Millises pädevusjärjestuses vaidluse korral tõendeid hinnatakse.
19. Millistel tingimustel võib lepingu ühepoolselt lõpetada tellija ja millistel töövõtja⁸.

„Töövõtuleping sisaldab paljusid poolte kokkuleppeid ja igasugune kokkulepitust erinev käitumine kujutab endast lepingu rikkumist – kui teine pool sellega nõus ei ole“.⁹

Töölepingu ja töövõtulepingu sisust tulenevalt on üheks oluliseks erisuseks töö eest makstav tasu. Töölepingu puhul on töötajale määratud kindel palgapäev, mida makstakse üldjuhul üks kord kuus. „Kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinnipeetavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed“.¹⁰ Töövõtulepingu puhul kuulub tasu maksmisele üldjuhul pärast töö üleandmist ja ülevaatamist. Sellisel juhul võib töövõtulepingu puhul kuuluda tasu maksmisele alles mitu kuud pärast lepingu sõlmimist. Pooled võivad kokku leppida ka tasu maksmises igakuiselt. Nii nagu töölepingu puhul arvestatakse ka töövõtulepingu puhul töötasust maha töötaja maksukohustus ehk järgnevad maksud:

- tulumaks (21%)
- töötuskindlustusmakse (2%)
- kohustusliku kogumispensioni makse (2%)

Need maksud on töötaja ja töövõtja kohustuslikeks maksudeks, mida on tööandja või töö tellija kohustatud töötasult maksma. Tööandja ja töö tellija kohustuslikeks maksudeks on sotsiaalmaks ja tööandja töötuskindlustusmakse, mis tuleb samuti töötaja ja töövõtja töötasust maha arvestada. „Sotsiaalmaksu määr on 33 protsenti maksustatavalt summalt“.¹¹ Tööandja töötuskindlustusmakse määr on 1 protsent. „Töötuskindlustusmakse eesmärgiks on töötaja

⁸ Kärnsa, O. Töökindel töövõtuleping. Tallinn: Äripäev, 2009, lk 49, 50.

⁹ *Ibid.*, lk 51.

¹⁰ TLS. RT I, 2012, 30, § 29 lg 3.

¹¹ SMS. RT I, 2014, 13, § 7 lg. 1.

kindlustamine töötuks jäämise, töö-lepingute kollektiivse lõpetamise või tööandja maksejõuetuse eest¹². „Hüvitise saamiseks on kolm põhitingimust: töötuna arvelevõtmine, nõutav töötuskindlustusstaaz ja sunnitud töötus“.¹³ Nii sotsiaalmaks kui ka töötuskindlustusmaks tuleb tööandjal töötaja töötasust maha arvutada. Sotsiaalmaks tagab töötajale ravikindlustuse ja riikliku pensioni olemasolu. Kui töötaja peaks haigestuma on tal õigus võtta haigusleht ja saada haiguslehe perioodi eest hüvitist. Hüvitist hakkab töötaja saama alates neljandast haiguslehe päevast ja seda maksab tööandja kuni kaheksanda päevani. Haigekassa maksab hüvitist alates üheksandast haiguslehe päevast kuni haiguslehe lõpuni. Haiguslehega on töötaja hüvitise määraks 70%.¹⁴

Sageli eelistavad tööandjad sõlmida töötajaga hoopis töövõtulepingu kuna see on neile odavam. Töövõtulepingu üheks erisuseks töölepingu ees võib pidada seda, et tellija ei ole kohustatud maksma töövõtja töötasult sotsiaalmaksu. Seda sellisel juhul, kui töövõtuleping on sõlmitud kuni üheks kuuks. „Üle ühekuulise tähtajaga või tähtajatu töövõtu-, käsundus- või muu teenuse osutamiseks sõlmitud võlaõigusliku lepingu alusel töö- või teenustasusid saava isiku eest on sotsiaalmaksu maksja kohustatud maksma sotsiaalmaksu“.¹⁵ See aga ei taga töövõtjale koheselt ravikindlustuse olemasolu. Töö tellija peab maksma sotsiaalmaksu töövõtjale tegelikult makstud tasult ja kui see tasu jääb alla riikliku kuumäära, siis töövõtjale ravikindlustuse õigust ei teki. „Sotsiaalmaksu minimaalse kohustuse aluseks olev kuumäär on 320 eurot“.¹⁶ Praktikas on ka olukordi, kus töövõtja on eelnevalt töötanud töölepingu alusel ja asub lepingu lõppemisest hiljemalt kaks kuud hiljem tööle töövõtulepingu alusel, on temale kehtiv ravikindlustus olemas. „Ravikindlustuskaitse kehtib isikul veel kaks kuud pärast töösuhte lõppemist“.¹⁷ Kui enne töövõtulepinguga tööle asumist ei ole töövõtjal kehtivat ravikindlustust, ei teki see uues töösuhtes koheselt. Ravikindlustuse saamiseks peab tellija töötaja haigekassas arvele võtma. Ooteaeg kande tegemisest ravikindlustuse andmekogusse ravikindlustuse saamiseks on kolm

¹² Töötuskindlustusmaks. www.eesti.ee/est/teemad/ettevotja/maksud_ja_toll/ulevaade_eesti_maksususteemist/tootuskindlustusmaks (27.05.2014)

¹³ Maksu- ja Tolliamet. Mida kaotad, kui saad palka ümbrikus. www.emta.ee/?id=2128 (29.05.2014)

¹⁴ Eesti Haigekassa. Ajutise töövõimetuse hüvitis, 2014. www2.haigekassa.ee/kindlustatule/hyvitised (27.05.2014)

¹⁵ RaKS. RT I, 2014, 16, § 5 lg 2 pt 5.

¹⁶ Maksu- ja Tolliamet. Maksumäärad 2014. www.emta.ee/?id=14210 (27.05.2014)

¹⁷ Eesti Haigekassa, Tööandjate KKK. www.haigekassa.ee/kysi/tooandjate-kysimused (27.05.2014)

kuud.¹⁸ Sellisel juhul on töövõtjal õigus võtta haigusleht ja saada selle eest ka hüvitist. Erinevalt tööandjast ei ole töö tellijal kohustust maksta töövõtjale hüvitist neljanda kuni kaheksanda kalendripäeva eest, kuna töö tellija ei ole teisele lepingupoolele tööandjaks. Töövõtjale maksab hüvitist üksnes haigekassa alates haiguslehe üheksandast päevast kuni haiguslehe lõpuni ja hüvitise saamiseks peab töövõtja isiklikult haigekassa poole pöörduma. Siinkohal tuleb tähelepanu pöörata lepingust tulenevale töö tähtajale, milles pooled on kokku leppinud. Haigusleht ei vabasta töövõtjat töö valmistamisest kokkulepitud tähtajaks ega pikenda seda aega. Kuna töövõtulepingu puhul ei ole töövõtja kohustatud tööd isiklikult tegema võib ta haiguslehe ajal saata tööd tegema enda asemel kolmanda isiku. Oluline on, et see kolmas isik teeks tööd nii nagu lepinguga ette nähtud.

Üheks oluliseks erisuseks antud lepingute puhul on ka puhkus. Töölepingu puhul on töötajal õigus saada põhipuhkust vähemalt 28 kalendripäeva aastas. Töövõtulepingu alusel töötaval isikul ei ole õigust nii põhipuhkusele ega ka puhkusetasule. See on töö tellijale üheks eeliseks tööandja ees, kuna puhkusetasu pealt saab kokku hoida. Samuti on see praktikas ka üheks põhjuseks miks töölepingu asemel tahetakse töövõtulepingut sõlmida. Sellest tulenevalt on töötaja seisukohalt kasulikum töötada töölepingu alusel kuna siis on kindel, et iga aasta on võimalus puhkusele ja õigus puhkusetasule. Samas töövõtulepingu puhul ei ole töövõtjale üldjuhul mingit kindlat tööaega määratud seega saab töövõtja oma tööd planeerida nii, et ta saab ka piisavalt puhata. Oluline on seejuures, et töö oleks kokkulepitud tähtajaks ja nõuetekohaselt valmis.

Sageli sõlmivadki tööandjad töötajatega töölepingu asemel hoopis töövõtulepingu kuna see on neile kasulikum kuigi õigem oleks sõlmida leping lähtudes töö iseloomust. Neil ei ole kohustust maksta puhkusetasu ja teatud juhtudel ei pea töötasult ka sotsiaalmaksu tasuma. Samuti ei ole neil kohustust töötaja haigestumisel hüvitist maksta. Lõputöö autor leiab, et töötajatel ja töövõtjatel on äärmiselt oluline olla kursis oma õiguste ja kohustustega. Lepingu tingimustega ei tasu liiga kergekäeliselt nõustuda. Igal inimesel on õigus oma arvamusele ja õigus lepingu tingimustega eelnevalt tutvuda ning nende tingimustega mitte nõustuda. Soovitav oleks tutvuda ka töölepingu seadusega enne tingimustega nõustumist.

¹⁸ Eesti Haigekassa, Tööandjate KKK. www.haigekassa.ee/kysi/tooandjate-kysimused (18.05.2014)

1.3. Töölepingu ja töövõtulepingu sõlmimine ning sellest tulenevad poolte õigused ja kohustused

„Leping sõlmitakse pakkumuse esitamise ja sellele nõustumuse andmisega, samuti muul viisil vastastikuste tahteavalduste vahetamise teel, kui on piisavalt selge, et lepingupooled on saavutanud kokkuleppe“.¹⁹ Töölepingu sõlmimiseks peavad tööandja ja töövõtja läbirääkimisi ja lepivad selle käigus kokku olulistes tingimustes. Need aga ei ole seadustes ette kirjutatud, kuid need tingimused tuleb pooltel omavahel kindlaks määrata, mida nad oluliseks peavad ja töölepingusse lisavad.

„Võlaõigusseaduse kohaselt on leping tehing kahe või enama isiku (lepingupooled) vahel, millega lepingupool kohustub või lepingupooled kohustuvad midagi tegema või tegemata jätma“.²⁰ Töövõtulepingu sõlmimiseks peab olema tehtud mõlema osapoole poolt selgelt mingis vormis tahteavaldus. Enamasti kasutatakse otsest tahteavaldust, mille puhul osapooled pidasid läbirääkimisi, jõudsid kokkulepeteni ja andsid allkirja. On olnud olukordi kus tellija ei anna allkirjastatud lepingu teist poolt töövõtjale aga laseb sellegipoolest töö ära teha ja hiljem süüdistab töövõtjat omavoliliselt tehtud töö eest.

„Siin peab tähelepanu juhtima võlaõigusseaduse lepingute sõlmimise üldist protseduuri kirjeldavatele ja reguleerivatele paragrahvidele just hinna suhtes kokku leppimise seisukohalt, eriti muudatustega nõustumuse andmisele“.²¹

Töölepingu sõlmimise läbirääkimistel tööandjaga tuleb töötajal esitada tema jaoks olulised tingimused, milles ta soovib kokku leppida. „Kindlasti on oluline töötasu, töö tegemise koht, tööaeg ja tööülesanded“.²² Enne lepingu allkirjastamist on töötajal õigus tutvuda töölepingu punktidega ja veenduda, et kõik oluline, mis poolte vahel kokku sai lepitud on kirjas. Samuti on töötajal vajalik eelnevalt tutvuda tööandja töökorralduse reeglitega ja ettevõttes sõlmitud kollektiivlepingutega. Tööleping on sõlmitud hetkest, mil töötaja ja tööandja on olulistes tingimustes kokkuleppe saavutanud. Leping tuleks sõlmida kirjalikus vormis ja kahes võrdses

¹⁹ VÕS. RT I, 2013, 4, § 9 lg 1.

²⁰ *Ibid.*, § 8 lg 1.

²¹ Kärсна, O. Töökindel töövõtuleping. Tallinn: Äripäev, 2009, lk 21.

²² Sotsiaalministeerium. Töölepingu sõlmimine, 2013. www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLSvoldik_solmimine.pdf (19.11.2013)

eksemplaris. Kui kummalgi lepingu osapoolel peaks hiljem olema lepingu osas mingeid vaidlusi, on võimalik poolte kokkuleppel teatud lepingu tingimusi muuta. See eeldab seda, et leping on sõlmitud kirjalikult. Kokkuleppeid on võimalik sõlmida ka suusõnaliselt aga seda ainult juhul, kui töösuhe on kuni kaks nädalat. Suuliselt sõlmitud kokkuleppeid on hiljem väga raske, kui mitte võimatu tõendada ja lahendada võimalikke töövaidlusi.

Kokkulepete kirjalik sõlmimine tagab mõlemale poolele kindluse ja kaitse, kuna siis on mõlema poole õigused ja kohustused selgelt kirja pandud.

„Tööandja peab töötajat enne tööle asumist kirjalikult teavitama järgmistest andmetest:

- tööandja nimi, registrikood ja asukoht;
- töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;
- tööülesannete kirjeldus;
- töötasu;
- palgapäev;
- tööaeg;
- töö tegemise koht;
- puhkuse kestus;
- töölepingu lõppemisest etteteatamise tähtajad;
- töökorralduse reeglid;
- kehtiv kollektiivleping.

Tööandja peab töötajat töölepingu andmetest teavitama heas usus, selgelt ja arusaadavalt. Näiteks ei tohi tekst olla loetamatu või liiga väikeses kirjas. Kui teavitatud töölepingu andmed jäävad arusaamatuks, tuleb tööandjalt küsida täiendavalt selgitusi²³. Alati on soovitav andmete

²³ Sotsiaalministeerium. Töölepingu sõlmimine, 2013. www.sm.ee/tegevus/too-jatoimetulek/too-suhted/tooleping/toolepingu-solmimine.html (19.11.2013)

ebaselguse korral tööandjalt kohe üle küsida nende täpsem tähendus, et hiljem mingeid arusaamatusi ei tekiks. Küsida tuleks pigem rohkem, kui vähem. Juhul kui tööandja ei ole neid andmeid töötajale tööle asumise päevaks esitanud on töötajal õigus neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus need kahe nädala jooksul esitada. Samuti on isikul võimalusel soovitatav enne tööle asumist uurida antud töökoha tausta. Kas asutusel esineb maksuvõlgu, kuidas töötajatesse suhtutakse, millised on sisepinged jne. Nii saab töötaja enda jaoks antud tööst ja töökohast parema ülevaate tagada.

Töösuhetes on mõlemal lepingu poolel lepingust, seadusest ja tööõiguse olemusest tulenevad kohustused. Töölepingu seadusest tulenevalt peab töötaja lojaalselt ja tulenevalt töölepingust täitma järgmisi kohustusi:

- teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi;
- teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;
- täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;
- osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel;
- hoidub tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara;
- teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;
- teatab viivitamata tööandjale töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimaluse korral kõrvaldab erikorralduseta takistuse või selle tekkimise ohu;
- tööandja soovil teavitab tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi;
- hoidub tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu;

- teatab tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.²⁴

Kõiki neid kohustusi peab töötaja täitma isiklikult, kui ei ole teisiti kokku lepitud ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest. „Heas usus käitumine tähendab, et töötaja täidab kohustusi tööandja huvisid arvestades ning väldib oma tegevusega tööandja kahjustamist“.²⁵ Võlaõigusseaduse kohaselt on mõistlikkuse põhimõte: „Võlasuhtes loetakse mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks. Mõistlikkuse hindamisel arvestatakse võlasuhte olemust ja tehingu eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat, samuti muid asjaolusid“.²⁶ Samad põhimõtted kehtivad ka tööandjale töötaja suhtes. Teisisõnu peavad pooled omavahel koostööd tegema, vältima üksteisele kahju tegemist, arvestama teise poole huvidega ning käituma ausalt ja õiglaselt. Hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest tuleb lähtuda ka töövõtulepingu puhul. Need kohustused tagavad tööandjatele ja töötelijatele kindluse, et töö saab tehtud nii nagu ette nähtud ja lepingupooli kahjustamata.

Töövõtulepingu puhul on töövõtjale ainult üks põhiline kohustus, milleks on töö kokkulepitud tähtajaks valmis tegemine ja üleandmine. Töö täitmise aja saab valida töövõtja ise, mis aga erineb töölepingus töötaja töö täitmise ajast. Töölepingu puhul on tööaeg üldiselt 8 tundi päevas ja 40 tundi nädalas. Tööaeg sõltub ka sellest kas tegemist on täisealise töötaja või alaealise töötajaga. Alaealise tööaeg on sõltuvalt vanusest 7–12-aastaselt 3 tundi päevas ja 15 tundi nädalas, 13–14-aastaselt või koolikohustuslikul töötajal 4 tundi päevas ja 20 tundi nädalas, 15-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik, 6 tundi päevas ja 30 tundi nädalas, 16-aastaselt töötajal, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17-aastaselt töötajal 7 tundi päevas ja 35 tundi nädalas.²⁷ Töövõtulepingu puhul töövõtjale kindlat tööaega määratud ei ole ning alaealiste tööaeg ei ole eraldi reguleeritud nagu töölepingu puhul. Enamjaolt on alaealiste tööajaga seotud seadused ja määrused seotud töölepinguga töötamisel, töövõtuleping jääb selles osas tahaplaanile. Alaealisele on töötamine töövõtulepingu alusel suureks ohuteguriks, kuna tal puuduvad seadusest tulenevad tagatised. See annab töötelijale niiöelda vabad käed reguleerimaks töötava alaealise tööd. Küll aga peab töötelija lähtuma kehtivate seaduste põhimõttest, mille kohaselt ei tohi alaealise töölkäimine takistada tema hariduse omandamist ega sotsiaalset arengut. Lõputöö

²⁴ TLS. RT I, 2012, 30, § 15 lg 2.

²⁵ Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura, 2013, lk 46.

²⁶ VÕS. RT I, 2013, 4, § 7.

²⁷ TLS, *op.cit.*, § 43 lg 4.

autori arvates on alaealisega mõistlik sõlmida töö tegemiseks tööleping, kuna siis on alaealise õigused rohkem kaitstud. Töövõtulepingu või muu võlaõigusliku lepinguga töötamine tuleks alaealistele ära keelata, kuna praktikas on neile sellega liiga tehtud. Alaealised ei oska enda eest seista ning paljudel juhtudel on ka vanemate teadmised laste töötamise osas puudulikud. Siinkohal oleks oluline tõsta vanemate teadlikkust laste tööle asumisega kaasnevate tingimuste osas, et nad oskaks oma lapsi tekkida võivate ohtude eest kaitsta. See peaks olema iga lapsevanema kohtustus.

Töölepingu ja töövõtulepingu võrdlemisel selgus, et nende puhul on erinev ka töö tegemise viis. Töövõtulepingu puhul saab töö tegemise viisi valida töövõtja ise. Kuidas ta seda teeb ei ole tellijale üldiselt oluline. Tellija peamiseks eesmärgiks on see, et töö oleks kvaliteetselt ja õigeaegselt valmis. Kui tellija leiab, et töö ei vasta nõuetele peab ta töövõtjat sellest mõistliku aja jooksul teavitama ja töövõtja peab tehtud töö puudused enda kulu ja kirjadega nõuetele vastavaks muutma. Võrreldes töölepinguga ei pea töövõtulepingu alusel töötav isik oma kohustusi isiklikult täitma juhul, kui lepingus ei ole teisiti kokku lepitud.

Töölepingu seadusest tulenevalt peab tööandja täitma järgmisi kohustusi:

- kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi;
- maksuma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal;
- andma ettenähtud puhkust ja maksuma puhkusetasu;
- tagama kokkulepitud töö- ja puhkeaja ning pidama töötaja arvestust;
- tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksuma koolituse ajal keskmist töötasu;
- tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused;
- tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid ning tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid;
- tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal töötaja suhtes kohaldatavate kollektiivlepingute tingimusi;

- teavitama tähtjalise töölepinguga töötajaid nende teadmiste ja oskuste vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtjatu tööleping;
- teavitama töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, tema teadmiste ja oskuste vastavatest kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtjatu tööleping, kui kasutajaettevõtja ei ole töötajat vabadest töökohtadest teavitanud;
- teavitama täistööajaga töötajat osalise tööajaga töötamise võimalusest ning osalise tööajaga töötajat täistööajaga töötamise võimalusest, arvestades töötaja teadmisi ja oskusi;
- austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi;
- andma töötaja nõudmisel andmeid temale arvatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta ning muid töötajat või töösuhet iseloomustavaid teatisi;
- mitte avaldama töötaja nõusolekuta või seadusest tuleneva aluseta andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.²⁸

Nii nagu töötaja, nii peab ka tööandja neid kohustusi töötaja suhtes lojaalselt täitma. Töövõtulepingu puhul on tellijale oluliselt vähem kohustusi. Peamisteks on tasu maksmine, töö ülevaatamine ja töö vastuvõtmise kohustus.

Tööandja võib töötajale anda ka korraldusi, mis ei ole küll lepingus kirjas aga, mis peavad olema seotud töölepingus ettenähtud tööülesande või ülesannetega. Korralduste andmisel peab tööandja arvestama töötaja õigusi ja huve nagu näiteks töötaja õigus tööpäevasisesele puhkeajale. Korraldus ei tohiks seda piirata ja töötajal on õigus sellest keelduda. Juhul kui tegu on hädavajadusest tuleneva korraldusega peab töötaja seda täitma. „Hädavajadust eeldatakse eelkõige vääramatute jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral“.²⁹ Hädavajaduse määramisel on siiski oluline arvesse võtta töötaja huvisid ja õigusi ning hea usu ja mõistlikkuse põhimõtet.

²⁸ TLS. RT I, 2012, 30, § 28 lg 2.

²⁹ *Ibid.*, § 17.

Töölepingu seadusest tulenevalt on töötajal õigus keelduda tööandja korraldusest või töö tegemisest eelkõige juhul, kui:

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

Töötaja keeldumine töö tegemisest antud juhtudel ei saa olla lepingu ülesütlemise aluseks. Töötajal on õigus kasutada antud punktides loetletud asjaolusi vastavalt vajadusele ja tööandja on kohustatud seda mõistma.

Töölepingut on võimalik poolte kokkuleppel sõlmida ka tähtajaliselt, kuigi töölepingu seadus eeldab, et tööleping sõlmitakse tähtajatult.³⁰ „Tähtajalise töölepingu sõlmimiseks peab tööandjal olema töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenev mõjuv põhjus. Mõjuvaks põhjuseks on näiteks ajutine töömahu suurenemine või hooajatöö tegemine“.³¹ Samuti kasutatakse tähtajalist töölepingut näiteks lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja asendamiseks kuni tema lapsehoolduspuhkuselt naasmiseni. Lapsehoolduspuhkuse kestuseks on kuni kolm aastat, millest poolteist aastat on riiklikult tasustatud. Sageli tullaksegi juba peale lapse pooleteist aastaseks saamist tööle tagasi kuna finantsiliselt ei ole võimalik lapsega kauem kodus olla. Seega tuleks töötajal kes töötab lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja asemel arvestada ka võimalusega, et tema leping võib arvatust vähem kesta. Töötajal on lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmise soovist vajalik tööandjat eelnevalt teavitada vähemalt 14 kalendripäeva ette.

³⁰ TLS. RT I, 2012, 30, § 9 lg 1.

³¹ Sotsiaalministeerium, Töölepingu sõlmimine, 2013. www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Toovaldkond/TLSvoldik_solmimine.pdf (19.11.2013)

„Tähtajalise töölepingu sõlmimisel peab tööandja töötajat kirjalikult teavitama töölepingu kestusest ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjusest“.³² Kui tööandja seda ei tee on töösuhe automaatselt tähtajatu. Siinkohal on oluline teada, et tähtajalist töölepingut võib sõlmida maksimaalselt 5 aastaks. Töölepingut võib sõlmida ka tähtajatult, mida töötaja võib töölepingu seaduse § 85 lg. 1 alusel igal ajal korraliselt üles öelda. Tööandjal ei ole õigust lepingut korraliselt üles öelda. Tööandja saab töölepingu üles öelda üksnes erakorraliselt lähtudes töölepingu seadusest tulenevatest alustest ning hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest.

Töövõtulepingut kasutatakse sageli näiteks ehitustöödel, kus on oluline objekti valmis ehitamine mingiks ettenähtud tähtajaks. „Tellija ja töövõtja võivad leppida ehitustöö tegemise korral lisaks töövõtulepingust tulenevatele kohustustele kokku ka töövõtja poolt töövõtugarantii andmises, millega luuakse eraldiseisev õigussuhe töövõtusuhete kõrvale“.³³ „Töövõtja poolt töö suhtes garantiikohustuse (töövõtugarantii) võtmisel eeldatakse, et garantii katab kõiki selle kehtivuse ajal ilmnunud töö lepingutingimustele mittevastavusi“.³⁴ Töövõtugarantii saab tekkida ainult töövõtja tahteavalduse alusel. Töövõtugarantii peamiseks eesmärgiks on lisaks töövõtulepingust tulenevate tingimuste täitmise nõudmisele anda tellijale täiendav õiguslik alus töös esinevate puuduste korral nõuete esitamiseks töövõtja vastu.

Töövõtulepingu üheks erisuseks töölepingu ees on ka see, et töövõtulepingu alusel ei arvata töövõtjat ettevõtte töötajate koosseisu ning katseaega talle ei kohaldata. Tellijale on see kahjulikum kuna, siis ei saa eelnevalt kindlaks teha, kas töövõtja antud töö tegemisega hakkama saab. Töölepingu puhul kohaldatakse katseaega tavaliselt neljaks kuuks, kui ei lepita kokku teisiti. Katseaeg on tööandjale oluline selleks, et hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel.³⁵ 4-kuulise katseaja jooksul on nii töötajal kui ka tööandjal õigus tööleping üles öelda, teatades sellest teisele poolele 15 kalendripäeva ette.³⁶

Tellijal on õigus töövõtuleping igal ajal üles öelda. „Kui tellija on töövõtulepingu üles öelnud, on töövõtjal õigus nõuda kokkulepitud tasu, millest on maha arvatud see, mille ta lepingu

³² Sotsiaalministeerium, Töölepingu sõlmimine, 2013. www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/Toovaldkond/TLSvoldik_solmimi-ne.pdf (19.11.2013)

³³ Saare, K., Tamm, K., Volens, U. Ehitise garantii kehtivas eraõiguse süsteemis, 2013. www.juridica.ee/juridica_et.php?document=et/articles/2013/3/225451.PRN.prv.php (7.01.2014)

³⁴ VÕS. RT I, 2013, 4, § 650 lg 1.

³⁵ TLS. RT I, 2012, 30, § 6 lg 1.

³⁶ *Ibid.*, § 96.

ülesütlemise tõttu kokku hoidis või mille ta oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandas või oleks võinud mõistlikult omandada“.³⁷

³⁷ VÕS. RT I, 2013, 4, § 655 lg 1.

2. TÖÖVAIDLUSED NING NEID LAHENDAVID ORGANID

2.1. Töövaidlustega tegelevad organid

Sageli tekivad töövaidlused siis, kui pooled on lepingu tingimustest erinevalt aru saanud või kui üks või teine osapool ei ole nende tingimustega rahul ja tekivad lahkavused. Kõiki vaidlusi, mis võivad tekkida töölepingu sõlmimisega nimetatakse individuaalseteks töövaidlusteks ja neid vaidlusi reguleerib individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. Kuna töövõtulepingust tulenevate vaidluste reguleerimiseks eraldi seadust ei ole, on nende lahendamine ka märksa keerulisem.

„Individuaalne töövaidlus käesoleva seaduse tähenduses on töölepingu alusel tekkinud tööandja ja töötaja vaheline eraõiguslik vaidlus. Individuaalne töövaidlus on ka vaidlus töölepingu ettevalmistamisest tuleneva nõude üle“.³⁸

Eestis tegelevad töövaidlustega kaks organit:

1. Töövaidluskomisjon.
2. Kohus.

„Töövaidluskomisjon on kohtueelne sõltumatu individuaalseid töövaidlusi lahendav töövaidlusorgan, kes juhindub Eestile kohustuslikest välislepingutest, seadustest, haldusaktidest ja muudest töösuhteid reguleerivatest eeskirjadest, samuti kollektiiv- ja töölepingutest“.³⁹ Töövaidluskomisjon asub Sotsiaalministeeriumi haldusalas.⁴⁰

³⁸ ITVS. RT I, 2013, 7, § 2.

³⁹ *Ibid.*, § 10 lg 1.

⁴⁰ Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks?, 2014. www.juridica.ee/get_doc.php?id=2032 (12.05.2014)

„Töövaidluskomisjonis ei lahendata vaidlusi rahaliste nõuete üle, mis ületavad 10 000 eurot“.⁴¹ Samuti lahendab töövaidluskomisjon ainult töölepingulisi vaidlusi. Sellest tulenevalt on võimalik otsustada millise organi poole pöörduda. „Töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks on neli kuud“.⁴² Töövaidluskomisjoni poole saab nii töötaja kui tööandja pöörduda ilma riigilõivu maksmata. Reeglina lahendatakse vaidlus komisjonis ühe kuu jooksul ning avalduse rahuldamata jätmisega ei kaasne teisele osapoolle menetluskulude väljamõistmist. Kohtumenetlusega võrreldes on poolte jaoks tegemist oluliselt lihtsama ja vähem kuluka menetlusega.⁴³

Meie kohtusüsteem on kolmeastmeline, millest esimese astme moodustavad maakohtud ja halduskohtud, teise astme ringkonnakohtud ning kolmanda ja kõrgeima astme riigikohus. Põhiseaduses on sätestatud, et igaühel on õigus pöörduda oma õiguste ja vabaduste rikkumise korral kohtusse. Igaüks võib oma kohtuasja läbivaatamisel nõuda mis tahes asjassepuutuva seaduse, muu õigusakti või toimingu põhiseadusevastaseks tunnistamist.⁴⁴ Siinkohal tuleb aga tähelepanu pöörata kohtute astmelisusele, mis näeb ette, et nõudega esmakordselt kohtu poole pöördumisel tuleb alustada kohtute madalamast astmest ehk maakohtu ja halduskohtu poole pöördumisest. Kui madalama astme kohtuotsusega ei ole menetluse osapooled rahul on neil õigus nõue edasi kaevata ringkonnakohtusse ja sealt edasi riigikohtusse. „Riigikohus on ühtlasi põhiseadusliku järelevalve kohus“.⁴⁵

„Kohtusse pöördumisel peab arvestama sellega kaasnevate kuludega. Üldjuhul tuleb maksta riigilõivu, mille suurus sõltub taotletavast menetlustoimingust ning sellest, kas avaldus või kaebus esitatakse elektrooniliselt e-toimiku kaudu või muul viisil“.⁴⁶ Riigilõiv on rahasumma, mis tuleb riigile tasuda menetlustoimingu tegemise eest. Riigilõivu suurus ei tohiks aga takistada põhjendamatult isiku põhiõiguse realiseerimist. Selle vältimiseks rakendatakse menetlusökoonomia põhimõtet, mille peamiseks eesmärgiks on vältida kohtute ülekoormamist põhjendamatute ja pahatahtlike nõuetega ning tagada kohtuasjade võimalikult kiire lahendamine.

⁴¹ ITVS, RT I, 2013, 7, § 4 lg 1¹.

⁴² ITVS, *op.cit.*, § 6 lg 1.

⁴³ Raidve-Kostenok, H. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks?, 2014. www.juridica.ee/get_doc.php?id=2032 (12.05.2014)

⁴⁴ PS. RT I, 2011, 2, § 15.

⁴⁵ *Ibid.*, § 149.

⁴⁶ Eesti Kohtud. Riigilõivud. www.kohus.ee/et/kohtumenetlus/riigiloivud (12.05.2014)

Töövaidluse asjus kohtu poole pöördumiseks tuleb kohtusse esitada hagiavaldus, peale mida teeb kohus omalt poolt vajalikud toimingud kohtuotsuse välja kuulutamiseks.

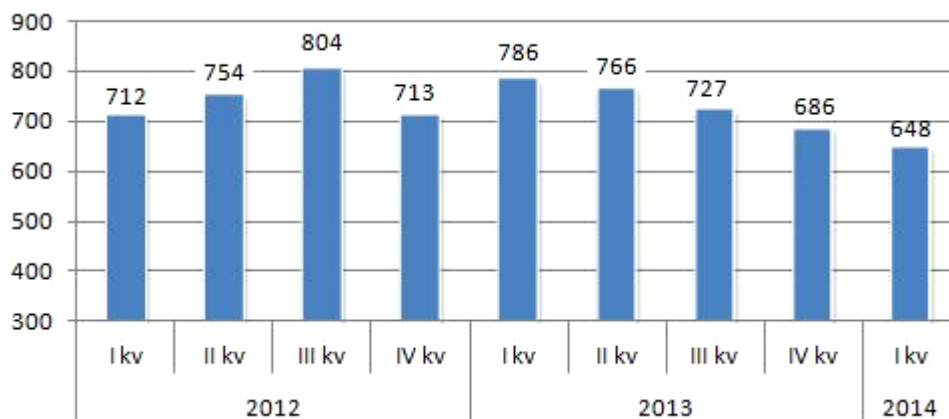
Töövõtulepingu puhul on võrreldes töölepinguga vaidlused, mis võivad tekkida, keerulisemad kuna puudub võimalus saada abi töövaidluskomisjonilt. Seda eeldusel, et töövõtuleping ei ole tegelikult sisu poolest tööleping. Juhul kui ei olda päris kindel, kas tegemist on ikka töövõtulepinguga või on siiski tegemist töölepinguga on töövõtjal võimalik pöörduda töövaidluskomisjoni poole. Töövaidluskomisjonis tuvastatakse, kas tegemist on töösuhtest tuleneva vaidlusega, mis allub töövaidluskomisjonile või mitte.⁴⁷ „Juhul, kui tegemist ei ole töösuhtest tuleneva vaidlusega, siis alluvad vastavad vaidlused kohtule ning töövaidluskomisjonil puudub pädevus nimetatud vaidlusi lahendada“.⁴⁸

Töövaidluskomisjonid vähendavad küll oluliselt kohtute tööd, kuid ei ole päris selge, milliste normide alusel toimub menetlus töövaidluskomisjonides. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskus RAKE 2013. aastal avaldatud töövaidluste analüüsist selgus, et töövaidluskomisjonidel puudub ühtne praktika menetlusnormide kohaldamise osas. „Töövaidluskomisjonid on menetluslike probleemide lahendamiseks kasutanud nii haldusmenetluse seaduse, halduskohtumenetluse seadustiku kui ka tsiviilkohtumenetluse seadustiku norme“.⁴⁹ Sageli ei põhjenda töövaidluskomisjonid miks nad üht või teist menetlusnormistikku kasutavad ja tänu sellele on ka tõendite esitamine raskendatud. Olenemata sellest, lahendatakse suur osa vaidlusi töövaidluskomisjonides ära nii, et mõlemad osapooled on otsusega rahul, täites sellega eesmärgi vähendada kohtute koormust. Samas on töövaidluskomisjonide pädevus piiratud näiteks dokumentide väljanõudmise ja kompromissi kinnitamise kohapealt. Seetõttu on ka otsuse tegemiseks vajalike faktiliste asjaolude väljaselgitamine raskendatud. Kui sellest tulenevalt ei ole osapooled antud menetluse otsusega rahul on neil õigus pöörduda abi saamiseks kohtu poole.

⁴⁷ Pello, S. Töövõtuleping ja sellega seonduvad riskid, 2011. www.concordia.ee/toovotulepingja-sellega-seonduvad-riskid/ (12.05.2014)

⁴⁸ *Ibid.*, www.concordia.ee/toovotuleping-ja-sellega-seonduvad-riskid/ (12.05.2014)

⁴⁹ Haljasmäe, R., Hallemaa, R., Krillo, K., Liin, V.-P., Tavits, G., Espenberg, K. Töövaidluste analüüs, 2013. www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/toovaidluste_analuus_loppraport.pdf (14.05.2014)



Joonis 1. Töövaidluskomisjonidele esitatud avalduste arv (Tööinspeksioon 2014)

Tuginedes tööinspeksiooni tehtud statistikale töövaidluskomisjonile esitatud avalduste arvu kohta on selgelt näha, et võrreldes 2012 aasta esimese ja teise kvartaliga on 2013. aastal esitatud avalduste arv märksa suurem. Samas vaadates kolmandat ja neljandat kvartalit on 2012. aastal esitatud rohkem avaldusi kui 2013. aastal.

2014. aasta esimeses kvartalis esitatud avalduste arv on tunduvalt väiksem kui eelnevate aastate esimestes kvartalites. See võib tuleneda ka sellest, et töötajad on rohkem teadlikud oma õigustest või sellest, et nad pole asjadest õigesti aru saanud. Tööinspeksiooni statistika aruandest selgus, et rohkem on avaldusi esitanud töötajad kui tööandjad, millest võib järeldada, et lepingust tulenevaid õigusi ja kohustusi rikuvad tööandjad rohkem kui töötajad.

2.2. Töövaidluste sagedasemad põhjused

Kõige enam töövaidlusi poolte vahel tekib seoses töötasudega. Tööandjad kas siis viivitavad töötasu maksmisega või ei maksa seda üldse või vähendavad töötasu ühepoolset. Samuti tekib vaidlusi ka lepingu ülesütlemise tühisuse tõttu nii töötaja kui ka tööandja poole pealt ning hüvitiste maksmise osas. Väga sageli öeldakse leping alusetult üles ja selle tõestamiseks tuleb töövaidluskomisjoni või kohtu abi kasutada. Vaidlusi tekitab ka asjaolu, kus tehtud töö ei vasta lepingutingimustele ning kes peab need puudused likvideerima ja miks need puudused tekkida võisid. Samuti olukord, kus töövõtja ei teavita tellijat tööga seonduvatest olulistest asjaoludest, mis võivad töö valmimist, kui ka edasist kvaliteeti kahjustada, tekitab sageli erimeelsusi.

Enamasti tekivad töövõtulepingulistes suhetes vaidlused selle üle, kui töö ei vasta lepingutingimustele ning tellitava töö kirjeldus ja määratlus on ebaselged. Sageli on töö kirjeldus ja määratlus lepingutes liiga üldsõnalised ja ebatäpsed ning pooled ei pruugi nendest üheselt aru saada. Seega on oluline need alati selgelt välja kirjutada ja vajadusel lahti seletada, et hiljem ei tekiks nende osas vaidlusi. „Paraku tekib praktikas sageli vaidlusi selle üle, mis hetkest saab lugeda töövõtja tööd valminuks ja vastuvõetuks ning millal ja mis ulatuses on töövõtjal õigus saada tehtud töö eest tasu“.⁵⁰ Kui neid tingimusi ei ole töövõtulepingus selgelt sõnastatud lähtutakse võlaõigusseaduses sätestatud korrast. „Töövõtja tasunõue muutub sissenõutavaks töö valmimisest“.⁵¹ Siinkohal on oluline eristada töö valmimist töö vastuvõtmisest, et hinnata töövõtja tasu sissenõutavaks muutumist. Selliste olukordade vältimiseks on oluline töö valmimise ja vastuvõtmise tingimused ning tehtud töö eest saadav tasu lepingusse selgesõnaliselt ja mõlemale osapoolle arusaadavalt kirja panna.

Töövõtjale ja tellijale kehtivad töövõtulepingust tulenevad kohustused, kuid samas ka mitmed kõrvalkohustused. Töövõtjale on üheks selliseks kohustuseks tellija informeerimise kohustus. Praktikas on olnud olukordi kus töövõtja jätab tellijat tööga seonduvatest olulistest asjaoludest teavitamata ja hiljem on tänu selle olulise asjaolu teavitamata jätmisega kaasnenud töö hävimine. Sellisel juhul peab töövõtja tekkinud kahju hüvitama teavitamiskohustuse rikkumise tõttu.

Töölepingulistes töösuhetes tekivad vaidlused sageli tehtud töö eest tasu maksmise osas. Praktikas on olnud olukordi kus tööandaja jätab töötajale töötasu maksmata või on töötasu vähendanud. „Kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav“.⁵² Töötasu vähendamise peab tööandja töötajat teavitama ja töötajal on sellisel juhul õigus töö tegemisest keeludada võrdeliselt töötasu vähendamisega.⁵³ Töötajal on õigus ka leping üles öelda, kui tööandja töötasu vähendab. Siinkohal on oluline, et töötaja oskaks antud olukorda hinnata enda, kui ka tööandja seisukohalt ning lähtuks hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest. Ühelt poolt on töötajale kasulik tööleping üles öelda kuna töölepingu seadusest

⁵⁰ Laus. K. Tööde vastuvõtmisega viivitamine on mäng tulega, 2010. www.raamatupidaja.ee/default.aspx?publicationid=3A45D253-7E27-437D-828D-59C315D77039 (14.05.2014)

⁵¹ VÕS. RT I, 2013, 4, § 637 lg 3.

⁵² TLS. RT I, 2012, 30, § 37 lg 1.

⁵³ *Ibid.*, § 37 lg 3.

tulenevalt on tal siis õigus saada hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.⁵⁴ Samas tekib töötajale sellisel juhul probleem uue töökoha leidmise näol. Seega alati ei ole mõistlik tööleping üles öelda vaid tasub võimalusel natuke oodata kuni tavaolukord asutuses taastub.

Töötasu maksmise osas on praktikas olnud ka olukordi, kus tööandja viivitab töötasu maksmisega. See tähendab seda, et tööandja ei ole töötajale palgapäevaks tasu maksnud. Sellisel juhul tuleb tööandjal töötasu maksmisega viivitamise eest tasuda viivist. Töölepingu seaduses ei ole sätestatud reeglit töötasu maksmisega viivitamisel. Antud seaduses on kirjas, et töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, milleks antud juhul on töötasu maksmisega viivitamine.⁵⁵ Küll aga võivad pooled viivise osas lepingus kokku leppida. Kui aga lepingus sellist kokkulepet kirjas ei ole, kohaldatakse viivise maksmisel võlaõigusseaduses viivise kohta sätestatud. „Rahalise kohustuse täitmisega viivitamise korral võib võlausaldaja nõuda võlgnikult viivitusintressi (viivis), arvates kohustuse sissenõutavaks muutumisest kuni kohase täitmiseni“.⁵⁶ Töötaja seisukohalt on ahvatlev leping erakorraliselt üles öelda, kuna sellisel juhul on tal töölepingu seadusest tulenevalt õigus saada hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Küll aga on seaduse kohaselt töötajal õigus hüvitisele ainult olulise rikkumise puhul. Siinkohal tuleb hinnata kui olulise rikkumisega tegemist on. Heas usus käituv töötaja ei tormaks kohe lepingut üles ütleva vaid hoiataks esmalt töötajat, et ta võib seda teha juhul, kui tööandja töötasu maksmisega ka edaspidi viivitab. Pooled võivad kokku leppida ka antud rikkumise lõpetamises mõistliku aja jooksul. Kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul rikkumist endiselt lõpetanud on töötajal õigus leping erakorraliselt üles öelda olulise rikkumise tõttu.⁵⁷ Samuti on töötajal õigus pöörduda abi saamiseks töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Siinkohal on oluline ka esitatava nõude aegumine. „Töötasu nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat“.⁵⁸

Poolte vahel tekitab vaidlusi ka asjaolu kus tööandja ei ole töötajale tööd andnud kuigi töötaja on olnud valmis tööd tegema. Tööandjad arvavad, et siis ei pea töötajale töötasu maksma kuna tööd ju realselt ei tehtud. Töölepingu seaduse kohaselt peab tööandja töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd

⁵⁴ TLS. RT I, 2012, 30, § 100 lg 1.

⁵⁵ *Ibid.*, § 91 lg 2.

⁵⁶ VÕS. RT I, 2013, 4, § 113 lg 1.

⁵⁷ TLS, *op.cit.*, § 91 lg 4.

⁵⁸ ITVS. RT I, 2013, 7, § 6 lg 3.

seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd.⁵⁹ Antud olukorras ei ole töötaja süüdi, et tööandjal ei ole tööd anda. Töötaja peab töötasu saama lepingus kokkulepitud ulatuses ja ajal.

Probleemseks kohaks on ka palga arvutamise viis näiteks ajapalgasüsteemi või tükipalgasüsteemi alusel. Enam kõneainet pakub tükipalgasüsteemi alusel töötamine ning lisatasud. Praegu kehtiv töölepingu seadus ei reguleeri eraldi ajatööd ja tükitööd. Küll aga ei keela seadus neid lepingus palga arvutamise viisina kasutada. Oluline on see, et mõlemad lepingu pooled saaksid üheselt aru mismoodi töötaja töötasu arvutatakse. Kohtuasjas nr. 3-2-1-6-08 esitas töötaja pärast töölepingu lõppemist tööandja vastu maakohtusse nõude lisatasu väljamõistmiseks tehtud ületundide, õhtusel ja ööajal ning puhkepäevadel ja riiklikel pühadel töötamise eest. Tööandja pidas töötaja nõuet aga alusetuks. Töölepingu kohaselt maksti töötajale palka tükipalgasüsteemi alusel ning sõltuvalt töötulemusest võis tööandja maksta ka lisatasu.⁶⁰ Töötasu aluseks oli töötaja poolt kalendrikuu lõpus esitatud aruanne ja kuna tööandja tööaja arvestust ei pidanud tuli lähtuda töötaja aruannetest. Kohus leidis, et töötaja nõue on põhjendamata ja jättis asja rahuldamata. Antud lahendi menetlemine toimus veel vana töölepingu seaduse järgi. Uus seadus ei välista sama probleemi olemasolu. Töölepingu üheks oluliseks tingimuseks on kindel tööaeg ja, et kokkulepitud tööajast peetakse ka kinni. Lõputöö autor leiab, et kui töötaja palga arvestamisel kasutatakse tükipalgasüsteemi ja töötajale on määratud seejuures ka kindel tööaeg on tal töölepingu seadusest tulenevalt õigus saada ületunnitöö, öötöö ja riigipühadel töötamise eest lisatasu. Seejuures on oluline, et töötaja reaalne tööaeg oleks kirjalikult fikseeritud või mingis muus tõendamist võimaldavas vormis.

Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ka konkurentsipiirangus, mis on samuti praktikas poolte vahel vaidlusi tekitanud. „Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal“.⁶¹ „Konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud“.⁶² Sageli tekivad pooltevahelised erimeelsused just konkurentsipiirangu vähese määratluse tõttu. Tööandjad soovivad küll töötajaga konkurentsipiirangus kokku leppida aga jätavad täpsustamata, millised ettevõtted või millises valdkonnas tegutsevad ettevõtted neile otsest konkurentsi osutavad. Töötajal on õigus teada

⁵⁹ TLS, RT I, 2012, 30, § 35.

⁶⁰ Muda. M. Tööaja arvestamine ja lisatasude maksmine tükitöö puhul, 2009. www.juridica.ee/-juridica_et.php?document=et/articles/2009/1/149403.SUM.php (16.05.2014)

⁶¹ TLS, *op.cit.*, § 23 lg1.

⁶² *Ibid.*, § 23 lg 3.

millise teabe kohta ärisaladuse hoidmise kohustus kehtib, millises valdkonnas tegutsevad ettevõtted tööandjale otseselt konkurentsi pakuvad ning kui kaua selline kokkulepe kehtib. Selles tuleb töölepingus kirjalikult kokku leppida ja seda kokkulepet töötaja rikkuda ei tohi. Selline kokkulepe on küll isiku tegevusvabadust piirav aga see on põhjendatud juhul, kui sellest kokkuleppest mitte kinnipidamine võib tööandjat oluliselt kahjustada. Antud kokkulepet saab sõlmida ka nii, et see kehtib edasi ka peale töölepingu lõppemist. Seadusest tulenevalt saab seda sõlmida kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest.⁶³ Sellisel juhul peab tööandja töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise eest mõistlikku hüvitist maksma. Seda lepingu lõppemisest kuni kokkuleppe lõppemiseni igakuiselt. Mõistliku hüvitise suurust ega arvestamise meetodit aga seadusega sätestatud ei ole, see sõltub alati konkreetsest asjaolust ja poolte kokkuleppest. Hilisemate erimeelsuste vältimiseks oleks tööandjal ja töötajal lepingu sõlmimisel või selle kehtivuse ajal mõistlik kokku leppida selles, mis on mõistlik igakuine hüvitis konkurentsikeelu eest, mida on töötajal õigus saada peale töölepingu lõppemist. Kui varasema töölepingu seaduse kohaselt oli ette nähtud töötajale konkurentsikeelu eest eritasu maksmine ka lepingu kehtivuse ajal, siis täna tööandjale sellist kohustust ette nähtud ei ole.

Autori arvates on oluline, et konkurentsipiirang ei piiraks liiga laialdaselt töötaja tegevusvabadust. Tööandjad peaksid võimalikult täpselt ja põhjendatult selgitama sellise piirangu vajalikkust ja ulatust.

„Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise leppetrahvi“.⁶⁴ Sellisel juhul peab töötaja kokkuleppe rikkumisel tööandjale leppetrahvi maksma. Enne leppetrahvi nõudmist tuleb muidugi tõestada, et antud kokkulepet rikuti. Praktikas on olnud ka olukordi kus tööandja nõuab töötajalt antud kokkuleppe rikkumise korral leppetrahvi aga leppetrahvis ei ole pooled lepingus kokku leppinud, seega tööandjal puudub selliseks nõudeks alus.

2.2. Kohtulahendid töövaidluste osas

Riigikohtu lahendite analüüs annab parema ülevaate erinevatest töövaidlustest ja nende tekkimise põhjustest. Tööõigusega seotud kohtulehanditest selgus, et üheks põhiliseks vaidluseks

⁶³ TLS. RT I, 2012, 30 § 24 lg 1 pt 4.

⁶⁴ *Ibid.*, § 26 lg 1.

oli töösuhte aja määramine ülesütlemise tühisuse korral. Maakohus arvab, et töösuhe loetakse lõppenuks ülesütlemise avalduse esitamise ajast. Ringkonnakohus arvab aga, et töösuhe loetakse lõppenuks etteteatamistähtaja möödumisel. Kohtulahendite analüüsist üritab lõputöö autor leida kinnitust nii nendele seisukohtadele kui ka teistele lahenditest kujunenud kohtu seisukohtadele. Enamasti on töö käigus kasutatud riigikohtu lahendeid võttes arvesse ka alamate kohtute otsuseid.

Kohtuasjas nr. 3-2-1-79-13 süüdistab töötaja tööandjat töölepingu ülesütlemise avalduse tühisuses. Töötaja väidab, et tööandjal ei olnud alust töölepingu üles öelda. Tööandja on aga seisukohal, et töötaja vastu kadus usaldus mistõttu oli soov temaga tööleping lõpetada. Tööandja palus kohtul lõpetada tööleping ülesütlemisavalduses märgitud ajast. Tartu Maakohus leidis, et töölepingu ülesütlemine on tühine, lõpetas töölepingu kostja avalduse alusel ning mõistis kostjalt hageja kasuks välja hageja kolme kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise.⁶⁵ Töötaja kaebas asja edasi sooviga, et tema töölepingut ei lõpetataks. Tööandjal aga polnud soovi jätkata antud töötajaga töösuhet. „Tööle ennistamine on võimalik vaid juhul, kui sellega on nõus mõlemad töösuhete pooled“.⁶⁶ „Riigikohus leidis, et kohtud on puuduliku eelmenetlusega rikkunud oluliselt menetlusõiguse norme, mistõttu tuleb nii maa- kui ka ringkonnakohtu otsus tühistada olenemata poolte taotlusest. Asi tuleb saata maakohtule uueks läbivaatamiseks“.⁶⁷

Lõputöö autori arvates jääb antud kaasusest arusaamatuks tööandja poolt lepingu ülesütlemise aluseks toodud põhjus usalduse kaotus. Tööandja ei ole piisavalt põhjendanud miks kadus töötaja vastu usaldus seega antud alus on põhjendamata ja seda ei saa tuua lepingu lõpetamise aluseks. Samuti jääb arusaamatuks miks töötaja soovib iga hinna eest tööandjaga töösuhet jätkata. Kohus määras töötajale ettenähtud hüvitise väljamaksmise, millest töötaja loobus. Antud hüvitis oleks olnud suurem kui töötaja ühe kuu palk. Töötajal oleks olnud finantsiliselt mõistlikum hüvitis vastu võtta. Töötaja seisukohalt töösuhete jätkamise soov oli ilmselt tingitud sellest, et töötajale jäaksid alles sotsiaalsed tagatised, kui ka igakuine kindel sissetulek. Iseasi kui mõistlik oleks jätkata tööd tööandja juures, kes ei ole antud koostööst enam huvitatud. Lõputöö autori arvates võib töölepingu jätkamine edasises töösuhtes ebameeldivusi ja pingeid tekitada kuna poolte vahel on juba mitu aastat erimeelsusi olnud, mida kohtu kaudu lahendada püütakse. Seega oleks kohtul mõistlik tööleping lõpetada edasikaebamisõiguse ja lepingu ülesütlemine tühistada.

⁶⁵ RKÜK 3-2-1-79-13. (16.05.2014)

⁶⁶ *Ibid.*, 3-2-1-79-13. (15.05.2014)

⁶⁷ *Ibid.*, 3-2-1-79-13. (15.05.2014)

Kohtuasjas nr. 3-2-1-30-13 soovib tööandja töötajalt talle väljamakstud töötasu ja hüvitise tagastamist. Töötaja alustas tööd antud asutuses direktori ametikohal, millele järgnes kuu aja jooksul ametikõrgendus juhatuse liikmeks saamisega. Mõni aasta hiljem ütles töötaja lepingu erakorraliselt üles ning maksis juhatuse liikmena endale välja töölepingus kokkulepitud lahkumishüvitise ja vähem saadud töötasu.⁶⁸ Tööandja väidab, et töötasu ja hüvitis maksti välja alusetult. Lepingust tulenevalt töötajal selleks õigust ei olnud ning samuti leidis Ringkonnakohus, et töötajal ei olnud alust endale töölepingu lõppemisel töötasu välja maksta.⁶⁹ Lepingus ei olnud sellist kokkulepet kirjas. Antud juhtumi puhul oli lepingus kirjas, et tal on õigus hüvitisele aga polnud täpselt kirjas, millal tal selleks õigus on ning poolte omavahelisest kokkuleppes ei olnud seda võimalik ka järeldada.

Lõputöö autor nõustub kolleegiumi otsusega osas, et lahkumishüvitise maksmist ei välista ainuüksi asjaolu, et töölepingus ei ole sätestatud, milline töölepingu lõpetamise alus annab õiguse hüvitist saada. Kuid leidis, et kohtud on jätnud tähelepanuta lepingu erakorralise ülesütlemise aluse määratlemise. Antud kaasuses pooled küll selle üle ei vaidle, kuid lõputöö autori arvates on see oluliseks asjaoluks antud kaasuse lahendamisel. Kaasusest ei selgu töötaja lepingu erakorralise ülesütlemise alus, seega ei saa lugeda ülesütlemist kehtivaks ning töötajal ei ole õigust hüvitist nõuda. Samuti ei saa töötaja ainuisikuliselt otsustada lahkumishüvitise suurust kuna lepingu ülesütlemise hetkel ei olnud ta ettevõttes ainus juhatuse liige. Seda peavad otsustama kõik juhatuse liikmed kooskõlas. Seega on äärmiselt oluline, et ametikoha muutumisel ka lepingusse muudatused sisse viia lepingu lisa nõol ja vajadusel töötajaga uus leping sõlmida. Kui lepingust tulenevalt on töötajal õigus hüvitistele, siis tuleks kindlasti täpsustada, millistel juhtudel tal selleks õigus on.

Kohtuasjas nr. 3-2-1-180-10 menetleti tellijale kahju hüvitamist töövõtja poolt. Kahju hüvitamise aluseks oli töövõtja teavitamiskohustuse täitmata jätmine tänu millele võis tellijale tehtud töö tulekahjuks hävineda. Töövõtja tegi tellijale katlapaigaldustöid, mille kohaselt oli töövõtja tööülesandeks uue keskküttekatla paigaldamine ning selle ühendamine viimatoruga. Mitu kuud hiljem tekkis antud objektile tulekahju, mille põhjustas viimatoru ja korstna ühenduskoht, mis oli vigane. Tellija väidab, et töövõtja oleks pidanud teda antud puudusest teavitama eeldades, et töövõtja teadis antud puudusest. Kohtuotsuses leidis kolleegium, et töövõtulepinguga kohustub töövõtja saavutama kokkulepitud tulemuse. „See kohustus on töövõtja põhikohustus. Töövõtja

⁶⁸ RKTko 3-2-1-30-13. (15.05.2014)

⁶⁹ *Ibid.*, 3-2-1-30-13. (15.05.2014)

täitis põhikohustuse, paigaldades keskküttekatla ning ühendades selle juba olemasoleva viimatoru külge. Lisaks töövõtulepingu põhikohustusele on pooltel ka mitmeid kõrvalkohustusi, mille rikkumine võib samuti kaasa tuua kahju hüvitamise kohustuse⁷⁰. Kolleegiumi hinnangul on üheks selliseks kohustuseks tellija informeerimise kohustus tehtud tööga kaasneda võivatest riskidest ja töövõtja seda ei teinud. Antud juhul rikkus töövõtja seega oma teavitamiskohustust tellija ees.

Lõputöö autor leiab, et kolleegiumi otsus on õige. Töövõtja täitis küll lepingust tulenevat põhikohustust korralikult, kuid jättis kõrvalkohustused täitmata. Töövõtjal oli paigaldatava seadme kasutusjuhendile ligipääs, kus oli kirjas ka viimatoru isoleerimise vajadus. Oleks töövõtja viimatoru isoleerinud või kontrollinud selle vajalikkust oleks ka antud viga, mis tulekahju tekitas, ilmsiks tulnud. Antud juhul oli tegemist töövõtja poolsest hooletusest.

Kohtuasjas nr. 3-2-1-21-14 soovib töötaja tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamist ja hüvitise saamist. Tööandja saatis töötajale lepingu erakorralise ülesütlemise teate e-postiga. Teates ei olnud märgitud töösuhte lõppemise aega ega põhjendusi. Lepingu erakorralise ülesütlemise põhjusena oli välja toodud üksnes usalduse kaotus. Töötaja leidis, et antud lepingu erakorraline ülesütlemine on alusetu. Tööandja väidab, et ülesütlemine on põhjendatud ja ka lepingu lõppemise aeg on teates selgelt arusaadav. Töötaja palus kohtul tööleping lõpetada ning määrata talle hüvitis kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kolleegium leidis, et lepingu lõpetamiseks piisab tahte väljendamisest, mis muutub kehtivaks teate kättesaamisega. Seega tööandja ülesütlemise teatest on üheselt mõistetav tema tahe tööleping üles öelda ning antud ülesütlemine ei ole tühine.⁷¹ Kolleegium leidis, et ringkonnakohtu poolt tehtud otsus tuleb saata tagasi uueks läbivaatamiseks samale ringkonnakohtule materiaalõiguse normi vale kohaldamise ja menetlusõiguse normi olulise rikkumise tõttu.⁷²

Lõputöö autor leiab, et lepingu erakorralist ülesütlemist peab lepingu teisele poolele põhjendama ja viitamine töölepingu seaduse § 88 lg. 1-le ei ole piisav. Seega tööandja rikkus seda ülesütlemise tingimust tuues ülesütlemise aluseks usalduse kaotuse töötaja vastu ning jättes selle põhjendamata. Seadusest tulenevalt ei mõjuta see aga ülesütlemise kehtivust ja seega on lepingu

⁷⁰ RKTko 3-2-1-180-10. (19.05.2014)

⁷¹ RKTko 3-2-1-21-14. (19.05.2014)

⁷² *Ibid.*, 3-2-1-21-14. (29.05.2014)

ülesütlemine kehtiv. Kuid nüüd peab kohustust rikkunud pool ehk tööandja hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju.⁷³

Kohtuasjas nr. 3-2-1-155-10 kaebab töötaja tööandja vastu vähem makstud palga ja lõpparve väljamaksmisega viivitamise eest keskmise palga saamiseks. Töötaja väitel ei maksnud tööandja töötajale lepingu lõppemisel vähem makstud palka ning ei ole tasunud ka lõpparvet täielikult. Töötaja töötasu koosnes põhipalgast ning tulemuspalga muutuvast ja fikseeritud osast. Põhipalga osas töötajal kaebusi ei ole, küll aga kaebab töötaja lepingu lõppemisele eelnenud kuu eest saamata jäänud tulemuspalga osas. Tööandja leiab, et töötajal ei ole õigust nõuda vähem makstud tulemuspalka kuna selleks ajaks neil tulemuspalga maksmise kokkulepet enam ei olnud ning samuti ei ole töötajal alust lõpparve kinnipidamise eest hüvitist nõuda. „Samas on tööandja pangakonto väljavõttega tõendatud, et kuigi kirjalikku kokkulepet pooltel ei olnud, on tööandja jätkanud töötajale lisatasu maksmist. Kuna tööandja on olnud viivituses lõpparve täieliku väljamaksmisega rohkem kui üks kuu, siis tuleb tööandjalt välja mõista hüvitisena töötaja ühe kuu keskmine palk“.⁷⁴ Kolleegium on seisukohal, et töötajal on õigus saada lõpparvega vähem makstud palka ning töötaja kasuks tuleb välja mõista lõpparve väljamaksmisega viivitamise eest hüvitisena töötaja ühe kuu keskmine palk.

Lõputöö autor nõustub kolleegiumi otsusega. Tööandjal oleks olnud alust väita, et töötajal ei ole õigust saamata jäänud tulemuspalgale juhul, kui tööandja ei oleks teinud töötaja pangakontole sellekohaseid kandeid. Olenemata sellest, et sellekohane kokkulepe oli poolte vahel selleks ajaks kehtetu. Oma teguviisiga andis tööandja selgelt märku justkui antud kokkulepe kehtiks edasi. Tööandja ei ole ka vastupidist väitnud. Seega töötajal on õigus nõuda lõpparve vähemmakstud osa tulemuspalga muutuvosana ning saada hüvitist ühe kuu keskmise palga ulatuses.

⁷³ TLS. RT I, 2012, 30, § 95 lg 3.

⁷⁴ RKTKo 3-2-1-155-10. (30.05.2014)

KOKKUVÕTE

Käesolevas lõputöös seadis autor eesmärgiks saada põhjalik ülevaade töölepingust ja töövõtulepingust, nende erisustest ning töösuhetest. Eesmärgi täitmiseks püstitas autor järgmised ülesanded: uurida töölepingu ja töövõtulepingu olemust ja nende rakendamise tulenevaid erisusi, analüüsida riigikohtu lahendeid töövaidluste osas, uurida erinevaid töövaidluste põhjuseid ning anda lepingu pooltele soovitusi parema töösuhte loomiseks ja töövaidluste vältimiseks.

Antud eesmärgi täitmiseks jaotati töö kaheks põhiliseks peatükiks, millest esimeses toodi välja töölepingu ja töövõtulepingu mõiste ning sellest tulenevad erisused. Uuringu käigus saadi ülevaade ka sellest millal kasutada töölepingut ja millal töövõtulepingut. Teises peatükis saadi ülevaade töövaidlustega tegelevatest organitest ning nende erinevusest. Samas ka töövaidluste tekkimise põhjustest ja nende lahenduste leidmisest. Töövaidluste tekkimisest parema ülevaate saamiseks analüüsiti erinevaid kohtulahendeid.

Töö tulemusena jõudis autor seisukohale, et tööleping allub küll töölepingu seadusele, kuid oma olemuselt on tööleping ka võlaõiguslik leping. Töölepinguliste suhete õiguslikul kujunemisel tuleb arvestada ka võlaõiguseaduse üldosa norme. Töövõtuleping on samuti võlaõiguslik leping ja allub ka võlaõiguseadusele. Tuginedes nendele seadustele on võimalik vahet teha millise lepingu liigiga on tegu juhul, kui peaks tekkima segadus. Töölepingu poolteks on tööandja ja töötaja. Töölepingu alusel teeb töötaja tööandjale kokkulepitud tööd alludes seejuures tema juhtimisele ja kontrollile. Töövõtulepingu poolteks on tellija ja töövõtja. Töövõtulepinguga kohustub töövõtja tegema kokkulepitud tööd ja tellija selle töö eest tasu maksma. Töölepingut kasutatakse enamasti pikemaajaliste ja püsivate tööde jaoks. Töövõtulepingut aga mingi kindla töö teostamiseks kokkulepitud tähtjaks.

Autor jõudis järeldusele, et töölepingu eristamine teistest võlaõiguslepingutest, sealhulgas ka töövõtulepingust, toimub juhtumipõhiselt läbi konkreetse lepingu sisu väljaselgitamise ning

nende lepingute definitsioonide võrdlemisel. Võrdluse aluseks on definitsioonides nimetatud põhikriteeriumid:

- a) töö kui järjepideva protsessi tegemine, töövõtulepingu puhul aga asja muutmine või valmistamine;
- b) töötaja allutatus tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile, töövõtulepingu puhul aga saavutatava tulemuse ja valmimise aja kohta aga vaba valik tööaja-koha ja viisi suhtes;
- c) töölepingu puhul töö eest makstava töötasu suurus vähemalt kord kuus kindlal kokkulepitud ajal, töövõtulepingu puhul aga töö eest tasu maksmine pärast töö valmimist

Olenemata töö iseloomust on väga oluline sõlmida töö tegemiseks leping, kuna see kaitseb osapooli hilisemate võimalike vaidluste eest. Oluline on sõlmida töö tegemiseks õige leping, lähtudes eelkõige töö iseloomust ja eesmärgist. Sageli sõlmivadki tööandjad töötajatega töölepingu asemel hoopis töövõtulepingu kuna see on neile kasulikum. Neil ei ole kohustust maksta puhkusetasu ja teatud juhtudel ei pea töötasult ka sotsiaalmaksu tasuma. Samuti ei ole neil kohustust töötaja haigestumisel hüvitist maksta. Need asjaolud on töötaja seisukohalt negatiivsed ja enne tööle asumist tuleks veenduda, et töö tegemiseks sõlmitakse ikka õige leping. Leping tuleks sõlmida kirjalikus vormis ja kahes võrdses eksemplaris nii, et mõlemale poolele jääks üks eksemplar. Nii on mõlemal poolel vajadusel võimalus kontrollida oma õigusi ja kohustusi, et vältida arusaamatusi. Juhul kui neid õiguseid ja kohustusi peaks kumbki lepingu osapool rikkuma, on pooltel esmalt võimalus rikkumise põhjus ja tagajärg omavahel selgeks teha ja kokkuleppeni jõuda. Kui aga omavahel kokkuleppeni ei jõuta on mõlemal osapoolel õigus pöörduda töövaidlustega tegelevate organite poole, kelleks on töövaidluskomisjon ja kohus. Millise organi poole pöörduda sõltub aga lepingust ja poolte soovist. Töövaidluskomisjoni poole saab pöörduda ainult töölepinguliste vaidlustega, kohtu poole nii töölepingust kui ka töövõtulepingust tulenevate vaidluste puhul. Töövaidluskomisjoni poole vaide menetluseks pöördumine on kohtumenetlusest oluliselt odavam ja kiirem.

Kujunenud probleemide muutmiseks ja ennetamiseks on töös toodud ettepanekud nii töötajale ja tööandjale, kui ka töövõtjale ja tellijale, kuidas kindlaks teha lepingu olemus ja millistele tingimuste täitmisele tuleks erilist tähelepanu pöörata.

VIIDATUD MATERJALIDE LOETELU

Viidatud kirjandus

1. **Kull, I.** Lepinguõigus I. Tallinn: Juura, 1999.
2. **Kärsna, O.** Töökindel töövõtuleping. Tallinn: Äripäev, 2009.
3. **Raidve, H.** Kohtulahendid tööõiguses. Tallinn: Äripäev, 2008.
4. **Käärats, E., Treier, T., Suder, S., Pihl, M., Proos, M.** Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura, 2013.
5. Sotsiaalministeerium. Tööga seotud terviseriskide vähendamine ja töösuhete kvaliteedi parandamine 2010-2014, 2013. <http://esf2007.sm.ee/files/kertu/mk%20nr%207%20-lisa%20vorm%20b.pdf>, 20. aprill 2014
6. Sotsiaalministeerium. Töölepingu sõlmimine, 2013. www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/Toovaldkond/TLSvoldik_solmimine.pdf, 19. november 2013.
7. Saare. K., Tamm. K., Volens. U. Ehitise garantii kehtivas eraõiguse süsteemis, 2013. www.juridica.ee/juridica_et.php?document=et/articles/2013/3/225451.PRN.prv.php, 7. jaanuar 2014.
8. Raidve-Kostenok. H. Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks?, 2014. www.juridica.ee/get_doc.php?id=2032, 12. mai 2014.
9. Eesti Haigekassa, Tööandjate KKK. www.haigekassa.ee/kysi/tooandjate-kysimused, 18. mai 2014

10. Maksu- ja Tolliamet. Maksumäärad 2014. www.emta.ee/?id=14210 27. mai 2014
11. Maksu- ja Tolliamet. Mida kaotad, kui saad palka ümbrikus. www.emta.ee/?id=2128 29. mai 2014
12. Pello. S. Töövõtuleping ja sellega seonduvad riskid, 2011. www.concordia.ee/toovotuleping-ja-sellega-seonduvad-riskid/, 12. mai 2014.
13. Muda. M. Tööaja arvestamine ja lisatasude maksmine tükitöö puhul, 2009. www.juridica.ee/juridica_et.php?document=et/articles/2009/1/149403.SUM.php, 16. mai 2014.
14. Eesti Kohtud. www.kohus.ee/et/kohtumenetlus/riigiloivud, 12. mai 2014.
15. Haljasmäe. R., Hallemaa. R., Krillo. K., Liin. V.-P., Tavits. G., Espenberg. K. Töövaidluste analüüs. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskus RAKE 2013. www.ec.ut.ee/sites/default/files/ec/toovaidluste_anal-uus_loppraport.pdf, 14. mai 2014.
16. Laus. K. Tööde vastuvõtmisega viivitamine on mäng tulega, 2010. www.raamatupidaja.ee//de-fault.aspx?publicationid=3A45D253-7E27-437D-828D-59C315D77039, 14. mai 2014.

Viidatud normatiivmaterjalid

17. Töölepingu seadus 1. aprillist 2013. // RT I 2012, 30.
18. Võlaõigusseadus 9. detsembrist 2013. // RT I 2013, 4.
19. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus 1. aprillist 2013. // RT I 2013, 7.
20. Ravikindlustuse seadus 26. aprillist 2014. // RT I 2014, 16.
21. Sotsiaalmaksuseadus 20. jaanuarist 2014. // RT I 2014, 13.
22. Eesti Vabariigi põhiseadus. Rahvahääletusel vastu võetud 28.06.1992. // RT 1992, 26, 349; RT I 2011, 2.

Viidatud kohtupraktika

23. Riigikohtu üldkogu otsus 14. maist 2014 nr 3-2-1-79-13 Larissa Urbaniku kaebuses. - www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=222573292, 15. mai 2014.
24. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 24. aprill 2013 nr 3-2-1-30-13 Osühingu SENDER-LEN kaebuses. - www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-30-13, 15. Mai 2014.
25. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 28. märts 2011 nr 3-2-1-180-10 OÜ Ten kaebuses. - www.nc.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-180-10, 19. mai 2014.
26. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 9. aprill 2014 nr 3-2-1-21-14 Ele Sisase kaebuses. - www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-21-14, 19. mai 2014.
27. Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus 2. veebruar 2011 nr 3-2-1-155-10 Liina Nulgi kaebuses. - www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=RK/3-2-1-155-10, 30. mai 2014.

LISAD

Lisa 1. Tüüp töölepingu näidis

TÖÖLEPING NR.

Tallinn

..... 20... a.

Tööandja,, registrikood, aadress,

tegevusdirektor isikus ja **Töötaja**,, isikukood, elukoht,

sõlmisid töölepingu (edasipidi Leping) alljärgnevatel tingimustel:

1. Mõisted

1.1. Käesolevas lepingus kasutatakse mõisteid järgmises tähenduses:

Leping tähendab käesolevat töölepingut koos kõikide lisadega ning kõikide Lepingule tehtavate kirjalike muudatuste ja täiendustega, mis on käesoleva Lepinguga

lahutamatuks osadeks.

1.2. **Lepingu Pooled** on Tööandja ja Töötaja.

2. **Lepingu tähtaeg**

2.1. Töötaja asub tööle alates 20....a.

2.2. Käesolev leping on sõlmitud määramata ajaks.

2.3. Töötaja töölevõtmisel rakendatakse katseaega, mille kestuseks on neli (4) kuud. Katseaja viimaseks kuupäevaks on20....a.

3. **Töö sisu**

3.1. Töötaja asub tööle ametikohale.

3.2. Töötaja tööülesanneteks on.....

3.3. Töötaja tööülesannete üksikasjalik kirjeldus on määratletud ametijuhendis. Töötaja on kohustatud lisaks ametijuhendis ettenähtud ülesannetele erikorralduseta täitma muid ülesandeid, mis tulenevad töö iseloomust.

3.4. Tööülesandeid annab ning nende täitmist kontrollib vahetult Töötaja ametijuhendis selleks määratud isik.

3.5. Töötaja töökoht asub

3.6. Tööandjal on õigus paigutada Töötaja teisele töötamiskohale tööülesannete täitmise asukoha administratiivpiires.

4. **Tööaeg**

- 4.1. Töötaja asub tööle tööajaga.
- 4.2. Töötaja tööaja algus, lõpp ja vaheaeg määratakse kindlaks Tööandja poolt ettevõtte töösisekorraeskirjadega ning on Töötajale täitmiseks kohustuslik.
- 4.3. Pidevat tööstaaži Tööandja juures arvutatakse alates.....20...a.

5. Töötasu

- 5.1. Töötaja makstakse palka() krooni kuus.
- 5.2. Tööandja kohustub maksma Töötajale palka üks (1) kord kuus, arvestuskuule järgneva kuu kuupäevaks.
- 5.3. Palga maksmine toimub sularahata arvelduse korras ülekandega Töötaja isiklikule arvelduskontole pangas.
- 5.4. Palga maksmise teostamiseks kohustub Töötaja teatama Tööandjale vähemalt viis (5) kalendripäeva enne palgapäeva oma pangarekvisiidid.
- 5.5. Tööandja võib palka tõsta arvestades töötulemusi ja maksta lisatasu tulemusliku töö eest ning preemiat väga heade töötulemuste eest.

6. Puhkus

- 6.1. Töötajale antakse puhkust vastavalt kehtivale seadusele. Töötaja põhipuhkuse kestus on kakskümmend kaheksa (28) kalendripäeva tööaasta eest.
- 6.2. Töötaja iga-aastase puhkuse aeg määratakse kindlaks puhkuste ajakava alusel, mille koostamisel võimalusel arvestatakse Töötaja sooviavaldust
- 6.3. Töötajale antakse lisapuhkust vastavalt seaduses sätestatud korrale.

7. Poolte kohustused

7.1. Tööandja ja Töötaja on kohustatud täitma kõiki Töölepingust tulenevaid kohustusi.

7.2. Käesoleva lepingu tingimused ei kuulu avaldamisele kolmandatele isikutele.

7.3. Tööandja on kohustatud kindlustama Töötaja kokkulepitud tööga, töövahendite ja andma vajalikke tööalaseid korraldusi ja maksma töö eest tasu vastavalt töölepingus kokkulepitud korrale.

7.4. Töötaja kohustub täitma ilma erikorralduseta või otsese ülemuse korraldusel muid ülesandeid, mis tulenevad töö iseloomust või töö üldisest käigust.

7.5. Töötaja kohustub täitma Tööandja töönorme ja kinni pidama ettenähtud tööajast.

7.6. Töötaja on kohustatud hoiduma Tööandja juures tegudest, mis takistavad teistel Töötajatel kohustuste täitmist, kahjustavad teiste Töötajate või kolmandate isikute vara.

7.7. Lepingus loetletud kohustuste rikkumist käsitletakse distsiplinaarsüüteona. Kui kohustuste rikkumisega kaasnes Tööandjale varalise kahju tekitamine, kannab Töötaja lisaks distsiplinaarvastutusele ka materiaalselt vastutust.

7.8. Töötaja kohustub hoidma konfidentsiaalsena Tööandja äri –ja tootmissaladusi, samuti hoidma saladuses kõiki andmeid, mis puudutavad Tööandja kommerts-, tehnilisi-, finants- või muid Tööandja poolt määratletud saladusi. Töötajal ei ole õigust kasutada ka otseselt või kaudselt informatsiooni, mis kuulub Tööandja äri- ja tootmissaladuste hulka muul otstarbel kui ainult käesoleva töölepinguga temale pandud kohustuste täitmiseks.

7.9. Töötaja kohustub sõltumata töölepingu lõpetamise alusest tagastama temale usaldatud materiaalsed väärtused hiljemalt töölepingujärgsel viimasel tööpäeval.

8. Konfidentsiaalne informatsioon

8.1. Ettevõtte konfidentsiaalseks informatsiooniks loetakse:

-
-
-

Käesolevas punktis loetletud informatsiooni loetakse konfidentsiaalseks niikaua, kuni Tööandja ei ole seda avalikustanud.

8.2. Töötaja ametijuhendis või ettevõttesiseste dokumentidega võidakse täpsustada Töötaja kohustusi Tööandja äri- ja tootmissaladuse hoidmisel.

9. Materiaalne vastutus

9.1. Töötaja vastutab tema poolt süüliselt Tööandjale tekitatud materiaalse kahju eest vastavalt seadusele.

9.2. Töötaja on kohustatud töölepingu lõpetamisel tagastama Tööandjale tema kasutusse antud töövahendid ja tagastamisele kuuluva Tööandja vara.

10. Töölepingu lõpetamine

10.1. Töölepingu lõpetamisel lähtutakse Eesti Vabariigi seadusandlusest.

11. Lõppsätted

11.1. Käesoleva lepinguga reguleerimata küsimustes juhinduvad pooled Eesti Vabariigi seadustest, kehtivatest õigusaktidest, töösisekorraeeskirjadest, ametijuhendist ja teistest Tööandja otsustest ja sisedokumentidest.

11.2. Käesoleva lepingu tingimusi saab muuta vaid kirjalikul kokkuleppel, mis on käesoleva lepingu lahutamatuks osaks.

11.3. Käesolevast lepingust tulenevad vaidlused püütakse igal juhul lahendada kõigepealt pooltevaheliste läbirääkimistega. Juhul, kui kokkulepet ei ole võimalik saavutada, lahendatakse vaidlused vastavalt kehtivale seadusele ettenähtud korras.

11.4. Käesolev leping on koostatud eesti keeles kahes identses võrdset juriidilist jõudu omavas eksemplaris, üks kummalegi poolele.

TÖÖANDJA

(esindaja)

TÖÖTAJA

Lisa 2. Tüüp töövõtulepingu näidis

TÖÖVÕTULEPING nr

....., 20....

(koht) (kuupäev)

Käesolev leping on sõlmitud:

.....,koodiga, asukoht /elukoht aadressil, keda esindab, (edaspidi nimetatud **Tellija**)

ja

..... kood, asukoht /elukoht....., (edaspidi nimetatud **Töövõtja**) vahel,

keda edaspidi nimetatakse eraldi Pool või koos Pooled.

1. LEPINGU OBJEKT

1.1 Tellija tellib ja Töövõtja kohustub Lepinguga kokkulepitud tingimustel ja korras tegema (edaspidi nimetatud **Töö** ja/või **Tööd**):

1.2 Töövõtja teostab Tööd alates..... kuni.....

1. POOLTE KINNITUSED

1.1. Poolad tagavad ja deklareerivad, et Lepingu sõlmimisega ei ole nad rikkunud ühtki enda suhtes kehtiva seaduse, muu õigusakti või põhikirja sätet ega ühtki endale varem sõlmitud lepingute ja kokkulepetega võetud kohustust.

1.2. Töö juhusliku hävimise riisiko läheb üle üleandmise-vastuvõtmise akti allkirjastamisest.

1.3. Töövõtja kinnitab, et on tutvunud Töö tegemiseks vajalike asjaoludega ning on teadlik tulemuse saavutamise eeldustest ja tingimustest.

2. POOLTE ÕIGUSED JA KOHUSTUSED

2.1. Töövõtja kohustused

2.1.1. Töövõtja on kohustatud teostama Tööd Lepingus, selle lisades, seadustes ja muudes Poolte jaoks kohustuslikes dokumentides sätestatud tingimustel, korras ja kvaliteediga, tagades Tööde õigeaegse alustamise, teostamise, valmimise ja Tellijale üleandmise. Töövõtja on kohustatud kinni pidama Tellija seaduslikest instruktsioonidest.

2.1.2. Töövõtja kasutab heaperemehelikult tema kasutusse antud vahendeid ja seadmeid. Töövõtja kasutuses olnud Tellija vara tagastatakse Tellijale Lepingu tähtaja lõppemise päeval.

2.2. Tellija kohustused:

2.2.1 Tellija on kohustatud andma Töövõtjale vajalikku informatsiooni, juhiseid, dokumente ja materjale, mis on vajalikud Tööde teostamiseks.

2.2.2 Tellija volitatud esindajaks Töövõtjale vajaliku informatsiooni andmisel, Tööde kvaliteedi kontrollimisel, Tööde vastuvõtmisel ja Tööde üleandmise-vastuvõtuakti kinnitamisel on
....., telefon, e-post:
.....

2.2.3 Tellija kohustub tasuma Töövõtjale Lepinguga kooskõlas tehtud Tööde eest pärast Tööde vastuvõtmist Tellija poolt ühekordse tasu summas (.....) krooni.

2.2.4 Tellija tasub Töövõtjale viivist null koma viisteist (0,15) % iga Tellija poolt Töövõtjale tasude maksmisega viivitatud päeva eest. Tellija poolne makse loetakse teostatuks raha laekumisest töövõtja pangakontole.

2.2.5 Tellija kohustub Töö vastuvõtmisel üle vaatama.

3. VAIDLUSKÜSIMUSTE LAHENDAMINE

3.1. Pooled kohustuvad rakendama kõiki kohaseid meetmeid, et lahendada kõik Lepingust tulenevad vaidlusküsimused läbirääkimiste teel, mitte kahjustades seejuures teise Poole Lepingust tulenevaid ja seaduslikke õigusi ja huve.

3.2. Kokkuleppele mitte jõudmisel lahendatakse kõik Lepingust tulenevad vaidlusküsimusedkohtus vastavalt Eesti Vabariigi seadustele.

4. LÕPPSÄTTED

4.1. Tellijal on õigus igal ajal kontrollida Töövõtja poolt endale Lepinguga võetud kohustuste täitmist ning teha Töövõtjale viivitamatuks täitmiseks kohustuslikke ettekirjutusi, kui ilmneb Töövõtja poolne Lepingu mittetäitmine või mittekohane täitmine. Töövõtja poolsel ettekirjutuse mittetäitmisel on Tellijal õigus Leping ühepoolselt ennetähtaegselt lõpetada ning nõuda endale tekitatud kahju hüvitamist täies ulatuses.

4.2. Leping jõustub selle allakirjutamisest Poolte poolt. Sama kord laieneb kõigile Lepingu lisadele ja muudele Lepingu alusel vormistatavatele dokumentidele, kui dokumendis endas ei ole sätestatud teistsugust jõustumise korda. Leping kehtib kuni Poolte poolt endale võetud kohustuste kohase täitmiseni, välja arvatud Lepingus sätestatud erandid.

4.3. Lepingut muudetakse ainult Poolte kokkuleppel ning see vormistatakse kirjalikult Lepingu lisana. Lepingu muutmine, täiendamine või lõpetamine on kehtiv üksnes juhul kui selle puhul on

järgitud kirjalikku vormi. Leping on konfidentsiaalne. Pooltel ei ole õigust anda kolmandatele isikutele informatsiooni Lepingu ja/või selle lisade, teise Poole finantsseisundi ja finantseerimisallikate, samuti juhtimissüsteemi või majandusliku tegevuse kohta, välja arvatud seaduses sätestatud juhtudel.

4.4. Leping on sõlmitud kahes (2) võrdset juriidilist jõudu omavas eksemplaris, millest kummalegi Poolele jääb üks eksemplar.

POOLTE ANDMED:

TELLIJA:

TÖÖVÕTJA:

Registrikood:

Isikukood

aadress:

aadress:

tel.:

tel.:

Nimi:

A/a:

Allkiri:

Allkiri:

RESÜMEE

DISTINCTIONS BETWEEN EMPLOYMENT CONTRACT AND CONTRACT OF SERVICE

Janika Purik

The goal of the thesis in question is to get a comprehensive overview of the employment contract and the contract for services, their distinctions and work relations. To attain the named objectives the following tasks were set by the author: investigate the nature of the employment contract and the contract for services and the resulting differences, analyse the State court decisions about labour disputes, investigate various causes of labour disputes, suggest contracting parties how to create better work relations and how to prevent labour disputes.

To achieve this purpose this thesis is written in two chapters; the first chapter gives a general overview of the employment contract and contract for services and their distinctions. Based on research this thesis gives an overview on when to use an employment contract and when the contract for services. The second chapter is on institutions that deal with labour disputes and differences between them, also the causes of labour disputes and how to resolve them. Author presents an analysis of court decisions on labour disputes for more in-depth understanding.

Amongst the 26 sources referenced in this thesis the most important are: E. Käärats, T. Treier, S. Suder, M. Pihl, M. Proos „Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde“, Employment Contracts Act and Law of Obligations Act in Estonia. From Juridica database: K. Saare, K. Tamm, U. Volens „Ehitise garantii kehtivas eraõiguse süsteemis“, H. Raidve-Kostenok, „Töövaidluskomisjonide õiguslik olemus ja tulevik: kas reorganiseerimine lepitusorganiks“?

As a result of the thesis, one can draw a conclusion that even though employment contract is based on Employment Contract Act then by its nature it is also a contract under the law of

obligations. In legal development of work relations in employment contract one must also consider the general part statute of the Law of Obligations Act. Contract for services must also follow the law of obligations and is bound to the Law of obligations act. Based on those legal acts it is possible to clearly distinguish the type of contract to be used in case of confusion for either party involved. Contracting parties of the employment contract are employee and employer. On the basis of an employment contract a natural person (employee) does work for another person (employer) in subordination to the management and control of the employer. The employer pays to the employee remuneration for such work. Contracting parties of the Contract for services are the contractor and the customer. By the contract for services, one person (the contractor) undertakes to manufacture or modify a thing or to achieve any other agreed result by providing a service (work), and the other person (the customer) undertakes to pay remuneration for that. Employment contracts are concluded for long-term and stable jobs. Contracts for services are concluded to do certain job/task for agreed deadline, and it is mostly used for short-term jobs.

Irrespective of the nature of the job is crucial to conclude a contract for any job because it protects contracting parties in later labour disputes. Also it is important to conclude the right type of contract for the job based on the nature and purpose of the work. Often employers conclude contract for services with employees instead of employment contract because it is beneficial for them. They have no obligation to grant and pay for the holiday and in some cases they don't have to pay social security tax on workers earned income. Also they have no obligation to pay sickness benefit when worker becomes ill. These circumstances are harmful from workers perspective and hence it should be confirmed that the right type of contract is signed for the job to be done. Contract shall be entered into in writing and have two legally equal copies, one of which is received by each of the parties. Thus, both contracting parties have opportunity to verify their rights and obligations to prevent misunderstandings. In case one contracting party violates these rights or obligations, they first have opportunity to talk it over and reach an agreement amongst themselves. If agreement can not be reached both parties have the right of recourse labour disputes institutions— labour dispute committee and court. The decision regarding which institution to address with an appeal depends on contract type and parties choice. Only employees and employers have the right of recourse to labour dispute committees for resolution of individual labour disputes, because labour dispute committees do not deal with labour disputes of contracts under the law of obligations. Contracts under the law of obligations have

the right of recourse to the court for resolution of labour disputes. Right of recourse to the court applies also to employment contract since court deals with all types of labour disputes, however, disputes are cheaper and faster in labour dispute committees than in court.

To change and obviate formed problems there are suggestions given to both an employee and an employer as well as for the contractor and the customer, as pointed out earlier special attention is drawn to how to determine the type of contract to be used and which conditions and paragraphs must receive special attention to avoid future misunderstandings.