

Lõputöö lühikokkuvõte

Asutus <i>(eesti ja inglise keeles)</i>	Tallinna Tehnikaülikool Tallinn University of Technology
Õppekava	Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus
Autor	Karina Putrina
Juhendaja	Uno Feldschmidt
Töö pealkiri <i>(eesti keeles)</i>	Töölepingu ja töövõtulepingu erinevused
Töö pealkiri <i>(inglise keeles)</i>	Difference between employment contract and contract of service
Töö lühikokkuvõte <i>(eesti keeles, 1-2 lk)</i>	

... Käesolevas töös on autor seadnud eesmärgiks uurida töölepingu ja töövõtulepingu olemust ja erisust ning nende lepingute rakendamises tulenevaid võimalikke probleeme. Oma töös püüab autor analüüsida millal ja miks on vajalik sõlmida tööleping ja millisel juhul töövõtuleping?.

Antud töös püstitas autor järgmised uurimisülessanded:

- Uurida lepingu üldmõistet, töölepingut ning töövõtulepingut.
- Uurida töölepingu ja töövõtulepingu erisusi võrdleva meetodiga.
- Uurida võrdleva meetodiga, millal kasulikum sõlmida tööleping ja millal töövõtuleping.

Lõputöö on jagatud kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis annab autor teoreetilise ülevaade, ning selgitab lahti mõisted leping, tööleping ja töövõtuleping. Teises peatükis selgitab autor ja näitab tabelis, millised erinevused on töölepingu ja töövõtulepingu vahel. Kolmandas peatükis antakse ülevaade töövaidluskomisjoni ja tööinspektsiooni tegevusvaldkondades ja ülesannetes.

Lõputöö tulemusena selgitab autor, et tööleping tuleb sõlmida juhul, kui tegemist on tähtajalise või tähtajaga tööga, teise sõnadega kui töö ise ei ole ühekordse iseloomuga. Kui tegemist on ühekordse tööga, tuleb sõlmida töövõtulepingu. Töövõtuleping on võlaõiguslik leping, ning

tuleb märkida, et ajutine töö ja ühekordne töö on erinevaid asjad. Mõned tööandjad teavad, et töötajad ei tea erinevusi lepingute vahel, ning kasutavad võimalust sõlmida töövõtulepingu. Vaadates võrdluse analüüsi tabelites, näeme, sedatüüpi lepingu sõlmimine annab tööandjale rohkem võimalusi ja kasum.

Töövõtulepingu sõlmimisel, ei pea tellija maksma puhketasu, haigushüvitist ega teisi tasusi, mis on ette nähtud töölepingu sõlmimisel. Kui töövõtja sõlmib töövõtulepingu, tuleb arvestada et isik kaotab erinevaid boonuseid, õigusi ning tasu.

Töölepingu sõlmides kaitseb töötaja oma sotsiaalsed ja materiaalseid huve, ning tal on õigus saada puhkust, ravikindlustust, lapsepuhkust kui ka nõuda töölähetusega seotud kulude hüvitist.

.....

.....