TÖÖLEPINGU SEADUS

Selgitused töölepingu seaduse juurde

sotsiaal ministeerium

TÖÖLEPINGU SEADUS

Selgitused töölepingu seaduse juurde

Koostajad: Egle Käärats
Thea Treier
Seili Suder
Maria Pihl
Mariliis Proos

2013

TÖÖLEPINGU SEADUS
Selgitused töölepingu seaduse juurde

Töölepingu seadus, vastu võetud 17. detsembril 2008. a,
jõustunud 1. juulil 2009. a.

Tööelu arengu osakond
Sotsiaalministeerium
Gonsiori 29, 15027 Tallinn
e-post: info@sm.ee
tel: 626 9301
faks: 699 2209

Kaanekujundus: Jaana Kool

Küljendus: Eve Strom

Trükk: Tallinna Raamatutrükikoda

Kirjastus Juura
www.juura.com

ISBN 978-9985-75-380-4

EESSÕNA

Teadmised üksteise õigustest ja kohustustest on hea ja avatud suhtlemise alus tööelus. Teadlik käitumine töösuhetes annab osapooltele võimaluse olla teineteisele võrdväärne partner ja kaasatud tööelu kujundamisse.

Teie käes on raamat, millest leiate selgitused 2009. aastal jõustunud töölepingu seadusele. Töölepingu seadus reguleerib töötaja ja tööandja vahelisi suhteid, mis tekivad töölepingu alusel. Seadus koondab individuaalset töösuhet reguleeriva normistiku, sealhulgas reeglid töölepingu sõlmimisele ja lõppemisele, töötasule, töö- ja puhkeajale, puhkusele ning varalisele vastutusele.

Raamatu eesmärk on pakkuda vajalikke teadmisi, kuidas töölepingu seadust rakendada ja oma töösuhtest tulenevaid õigusi otstarbekalt kaitsta. Selgitused on mõeldud neile, kes puutuvad ühel või teisel viisil kokku tööõiguse küsimustega, nii töötajatele kui tööandjatele, inimestele, kes oma igapäevatöös tegelevad personali küsimustega, tööõigusalast nõu andvatele isikutele ning kõigile neile, kes soovivad tööõigusest rohkem teada.

Käesolevast abimaterjalist leiate Sotsiaalministeeriumi kui seaduse väljatöötaja selgitused seaduse mõistlikuks kasutamiseks. Oluline on meeles pidada, et vaidluse korral annab lõpliku lahenduse töövaidluskomisjon või kohus. Selgituse koostajad ei taotle muutumatut tõde, vaid loodavad, et raamat aitab seadust hästi lahti mõtestada, tõstab õigusteadlikkust ning aitab luua koostööle suunatud suhteid tööandja ja töötaja vahel.

Head lugemist ja kaasamõtlemist!

Tallinnas, 1. aprillil 2013

SISUKORD

EESSÕNA 5

1. peatükk. ÜLDSÄTTED 13

§ 1. Töölepingu mõiste 13
§ 2. Sätete kohustuslikkus 16
§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte 17

2. peatükk. TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE 18

§ 4. Töölepingu sõlmimise erisus 18
§ 5. Töötaja teavitamine töötingimustest 22
§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel 27
§ 7. Töölepingu sõlmimine alaealisega 31
§ 8. Nõusolek alaealise töötamiseks 34
§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine 36
§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang 39
§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised 40
§ 12. Töölepingu muutmine 42
§ 13. Töölepingu tühistamise erisused 43
§ 14. Töölepingu tühistamise tagajärjed 44

3. peatükk. TÖÖTAJA JA TÖÖANDJA KOHUSTUSED 45

§ 15. Töötaja kohustused 45
§ 16. Töötaja hoolsuse määr 48
§ 17. Tööandja korralduse sisu 49
§ 18. Raseda ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töötingimused 51
§ 19. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest 52
§ 20. Töö tegemise koht 53
§ 21. Töölähetus 54
§ 22. Saladuse hoidmise kohustus 56
§ 23. Konkurentsipiirangu kokkulepe 58
§ 24. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus pärast töölepingu lõppemist 60
§ 25. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemine 62
§ 26. Leppetrahv konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisel 64
§ 27. Teatamiskohustus 65
§ 28. Tööandja kohustused 65

§ 29. Töötasu suurus ... 69
§ 30. Majandustulemuselt makstav tasu ... 72
§ 31. Tehingutelt makstav tasu ... 72
§ 32. Kokkulepe töötasu kasutamise kohta ... 73
§ 33. Töötasu maksmise aeg, koht ja viis ... 74
§ 34. Koolituskulude hüvitamise kokkulepe ... 75
§ 35. Töötasu maksmine töö mitteandmisel ... 77
§ 36. Töötasu maksmine tööst keeldumisel või muude ülesannete täitmisel ... 78
§ 37. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral ... 78
§ 38. Töötasu maksmine töötamise takistuse korral ... 82
§ 39. Töötasu tagastamise nõuete aegumise erisus ... 84
§ 40. Töötaja kulude ja kahju hüvitamise erisus ... 84
§ 41. Töötaja andmed ... 87
§ 42. Vaba aja andmine ... 88
§ 43. Tööaeg ... 89
§ 44. Ületunnitöö ... 92
§ 45. Öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamine ... 95
§ 46. Töö tegemise aja piirang ... 96
§ 47. Tööaja korraldus ... 98
§ 48. Valveaeg ... 99
§ 49. Alaealise tööle rakendamise piirang ... 100
§ 50. Öötöö piirang ... 100
§ 51. Igapäevane puhkeaeg ... 103
§ 52. Iganädalane puhkeaeg ... 105
§ 53. Tööaja lühendamine ... 106
§ 54. Õigus puhkusele ... 106
§ 55. Põhipuhkus ... 107
§ 56. Alaealise põhipuhkus ... 107
§ 57. Töövõimetuspensioni saava töötaja põhipuhkus ... 108
§ 58. Haridus- ja teadustöötaja põhipuhkus ... 108
§ 59. Rasedus- ja sünnituspuhkus ... 109
§ 60. Isapuhkus ... 110
§ 61. Lapsendaja puhkus ... 111
§ 62. Lapsehoolduspuhkus ... 111
§ 63. Lapsepuhkus ... 113
§ 64. Tasustamata lapsepuhkus ... 115
§ 65. Eestkostja ja hooldaja õigus lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja tasustamata lapsepuhkusele ... 115
§ 66. Puhkusetasu hüvitamine riigieelarvest ... 116
§ 67. Õppepuhkus ... 116
§ 68. Põhipuhkuse andmine ... 118
§ 69. Puhkuse ajakava ... 120

§ 70. Puhkusetasu ... 123
§ 71. Kasutamata puhkuse hüvitamine ... 123

4. peatükk. TÖÖTAJA VASTUTUSE PIIRANGUD ... 124

§ 72. Töötaja vastutus ... 124
§ 73. Töötasu alandamise erisus ... 125
§ 74. Kahju hüvitamise erisus ... 127
§ 75. Varalise vastutuse kokkulepe ... 131
§ 76. Töötaja vastutus kolmandatele isikutele tekitatud kahju eest ... 132
§ 77. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavolilisel töölt lahkumisel ... 133
§ 78. Tasaarvestamise erisus ... 134

5. peatükk. TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE JA ÜLEMINEK ... 136

Töölepingu lõppemise alused ... 136
§ 79. Töölepingu lõpetamine kokkuleppel ... 137
§ 80. Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel ... 138
§ 81. Töölepingu lõppemine töötaja surmaga ... 139
§ 82. Töölepingust taganemise keeld ... 139
§ 83. Töölepingu lõppemine ülesütlemisega ... 140
§ 84. Nõuete sissenõutavus töölepingu lõppemisel ... 140
§ 85. Töölepingu korraline ülesütlemine ... 141
§ 86. Töölepingu ülesütlemine katseajal ... 142
§ 87. Töölepingu erakorraline ülesütlemine ... 144
§ 88. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel ... 146
§ 89. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel ... 151
§ 90. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine ... 153
§ 91. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt ... 154
§ 92. Ülesütlemise piirangud ... 155
§ 93. Rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisus ... 157
§ 94. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisus ... 158
§ 95. Ülesütlemisavaldus ... 159
§ 96. Ülesütlemisest etteteatamine katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu ... 160
§ 97. Tööandja ülesütlemise etteteatamise tähtajad ... 161
§ 98. Töötaja ülesütlemise etteteatamise tähtajad ... 162
§ 99. Vaba aja andmise kohustus ... 163
§ 100. Ülesütlemise hüvitis ... 163

§ 101. Töötajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel ... 165
§ 102. Eesti Töötukassa teavitamine kollektiivsest ülesütlemisest ... 167
§ 103. Kollektiivse ülesütlemise tähtaeg ... 167
§ 104. Ülesütlemise tühisus ... 169
§ 105. Ülesütlemise tühisusele tuginemine ... 170
§ 106. Tööandja ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega ... 171
§ 107. Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis ... 172
§ 108. Kahju hüvitamine töösuhte jätkumise korral ... 173
§ 109. Hüvitis töösuhte lõpetamise korral kohtus või töövaidluskomisjonis ... 174
§ 110. Töötaja nõuete aegumise erisus ... 175
§ 111. Töölepingu kehtivus tööandja surma korral ... 175
§ 112. Töölepingu kehtivus ettevõtte üleminekul ... 176
§ 113. Informeerimine ja konsulteerimine ettevõtte üleminekul ... 178

6. peatükk. VAIDLUSTE LAHENDAMINE JA RIIKLIK JÄRELEVALVE ... 179

§ 114. Vaidluste lahendamine ... 179
§ 115. Riiklik järelevalve ... 180
§ 116. Ettekirjutuse vaidemenetlus ... 180

7. peatükk. VASTUTUS ... 181

§ 117. Tööandja poolt andmete esitamata jätmine ... 181
§ 118. Alaealisega töölepingu sõlmimine talle vastunäidustatud tööde tegemiseks või tema lubamine sellisele tööle ... 181
§ 119. Alaealisega töölepingu sõlmimine seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta ... 181
§ 120. Tööandja teavitamiskohustuse täitmata jätmine ... 181
§ 121. Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamine tööaja piirangut ületades ... 181
§ 122. Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine ... 182
§ 123. Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine ... 182
§ 124. Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmine ... 182
§ 125. Öötöö piirangu rikkumine ... 182
§ 126. Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmine ... 182
§ 127. Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine ... 182
§ 128. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel ... 182

§ 129. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine ettevõtte üleminekul ... 183
§ 130. Menetlus ... 183

8. peatükk. RAKENDUSSÄTTED ... 183

§ 131. Töölepingule kohaldatav seadus ... 183
§ 132. Tähtajalise töölepingu ülesütlemise erisus ... 184
§ 133. Tööraamatu üleandmine ... 184
§ 134. Tööraamatu andmete kandmine pensionikindlustuse registrisse ... 184
§ 135. Lapsepuhkus ... 185
§ 136. Isikukaartide säilitamine ... 185
§ 137. Enne seaduse jõustumist välja töötatud puhkuse nõude aegumine ... 185
§ 137[1]. Enne seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata puhkuse hüvitamine ... 186
§ 138. [Käesolevast tekstist välja jäetud.] ... 186
§ 139. Ülesütlemise hüvitise erisus ... 186
§ 140. – § 189. [Käesolevast tekstist välja jäetud.] ... 187
§ 190. Seaduse jõustumine ... 187

Kasutatud allikad ... 188
Kirjandus ... 188
Õigusaktid ... 188
Kohtupraktika ... 190

Kasulikud kodulehed ... 192

Kasutatud lühendid ... 192

1. peatükk

ÜLDSÄTTED

§ 1. Töölepingu mõiste

(1) Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.

(2) Kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga.

(3) Töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatut, kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(4) Töölepingu kohta sätestatut ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.

(5) Töölepingu kohta sätestatut ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikme ega välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.

1. Paragrahv 1 sätestab töölepingu mõiste, mille alusel muutub võimalikuks töölepingu eristamine teistest võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS) 8. osas nimetatud teenuste osutamise lepingutest (nt tuleb töölepingut eristada käsunduslepingust, töövõtulepingust, maaklerilepingust jne).

2. Töölepingu eristamine muudest teenuste osutamise lepingutest on vajalik töölepingu alusel tekkiva tugeva sõltuvussuhte tõttu, mille alusel vajavad pooled, eelkõige töötaja, erilist kaitset ja konkreetset õigussuhte regulatsiooni.

3. Kuna töölepingu alusel töötavale isikule on seadusjärgselt tagatud suuremad õigused ja parem kaitse kui muude lepingute alusel töötavatele isikutele, võib poolte vahel tekkida vaidlus lepingu olemuse üle. Selgitamaks välja, millise lepinguga on tegemist, tuleb hinnata suhet iseloomustavaid tegureid. Töölepingut eristatakse teistest lepingutest juhtumipõhiselt konkreetse lepingu iseloomu väljaselgitamise ja seaduses nimetatud teenuse osutamise lepingute võrdlemisega. Töösuhte kindlakstegemisel on kõige olulisem hinnata töötaja alluvuse määra ehk seda, mil määral on töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta[1].

[1] Riigikohtu 14. juuni 2005. a otsus nr 3-2-1-3-05; Riigikohtu 14. juuni 2005. a otsus nr 3-2-1-9-05; Riigikohtu 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11.

4. Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 1 lõiked 1 ja 2 toovad esile töölepingu põhikriteeriumid:

- töö kui järjepideva protsessi tegemine (töötaja ja tööandja seovad end töölepinguga ning tekib ootus töötaja/töö olemasoluks pikemaks ajaks);
- tööd tegeva isiku allutatus tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile, st töötaja kohustus järgida tööülesannete täitmisel tööandjalt saadud korraldusi ning tööandja õigus kontrollida töötaja kohustuste täitmist (tööandja määrab ära töö tegemise koha, aja ja viisi);
- töö eest perioodilise tasu maksmine (TLS § 33 lõikest 1 tulenev kohustus maksta töötasu vähemalt korra kuus).

Lisaks eristavad töölepingut teistest teenuse osutamise lepingutest järgnevad iseloomulikud jooned:

- tööd tehakse isiklikult;
- töö tegemiseks kasutab töötaja tööandja töövahendeid, materjale ja seadmeid;
- töötaja osaleb tööandja ettevõtte tegevuses (muu hulgas töötamine tööandja ruumides, töökorralduslike reeglite järgimine, ühisüritused kolleegidega);
- tööandja kohustub tagama töötajale seaduses ette nähtud hüved (nt puhkus, puhkeaeg, töötasu vähemalt töötasu alammäära ulatuses);
- töötaja jaoks on ettevõtlusrisk maandatud näiteks suhte lõppemisest ette teatamise tähtajaga ja mõnel juhul ka suhte lõppemisega kaasneva hüvitisega;
- lepingust tulenevad kohustused piiravad või kohustavad töötajat ka väljaspool töösuhet (näiteks konkurentsipiirang, saladuse hoidmise kohustus);
- töötaja on suurel määral sõltuv tööandjast, kelle makstav tasu moodustab suure osa tema sissetulekust.[2]

5. Töösuhtega ei ole tegemist juhul, kui tööd tegev isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev (TLS § 1 lõige 4). Näiteks võib sellise töö tegijaks olla õmbleja, kelle ülesandeks on õmmelda peokleit. Õmblejal on täielik õigus otsustada, kus, millal ja kuidas ta tööd teeb (nt töötab õhtul kodus või oma ateljees). Tellijale ei ole oluline mitte aeg ega koht, kus töö sooritatakse, vaid lõpptulemus. Viidatud näite puhul sõlmitakse poolte vahel üldjuhul töövõtuleping, millele on kohaldatav VÕS.

TLS § 1 lõige 4 ei välista kaugtöö tegemist (kaugtöö on reguleeritud TLS § 6 lõikes 4). Kaugtöö tegemise kokkulepe annab töötajale suurema vabaduse valida töö tegemise koht (töö tegemine väljaspool tööandja ettevõtet), kuid ei välista töötaja allutatust tööandja juhtimisele ja kontrollile. Töötaja täidab ka kaugtöö korral tööandja antud tööülesandeid, on vajadusel tööandjale kättesaadav, saab perioodilist töötasu ning kasutab üldjuhul tööandja materjale või seadmeid.

---

[2] Töösuhet iseloomustatavaid kriteeriume on selgitanud Rahvusvaheline Tööorganisatsioon oma töösuhte tingimuste alase soovituse nr 198 artiklis 13 ja Riigikohus, vt näiteks 31. märtsi 2008. a otsus nr 3-2-1-13-08; 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11.

6. Eraldi on TLS § 1 lõikes 5 välistatud töölepingu sõlmimine juriidilise isiku juhtorgani liikme ja välismaa äriühingu filiaali juhatajaga.

Juhatuse ja nõukogu liikmega sõlmitakse tavapäraselt suhte iseloomust lähtuvalt käsundusleping. Riigikohus on antud küsimust oma otsustes analüüsides jõudnud järeldusele, et tulenevalt tsiviilõiguse dispositiivsusest võivad juriidiline isik ja selle organi liige viimase poolt juriidilise isiku organi liikme kohustuste täitmiseks sõlmitavas lepingus kokku leppida nende TLS sätete kohaldamises, mis pole ainuomased töölepingule ja vastuolus juriidilise isiku tegevust sätestava seadusega.[3] Näiteks sätestab äriseadustik, et juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele kohaldatakse VÕS-s käsunduslepingu ülesütlemise kohta sätestatut (äriseadustiku § 309). Seetõttu ei saa juhatuse liikmega näiteks kokku leppida, et talle kohaldatakse TLS-st tulenevat ülesütlemise regulatsiooni.

Riigikohus on leidnud, et seadus ei keela juhatuse või nõukogu liikmel teha samas äriühingus töölepingu alusel täiendavat tööd.[4] Seega võib osaühingu juhatuse liige olla teatud juhtudel samaaegselt osaühinguga ka töösuhetes. Näiteks teeb juhatuse liige lisaks juhtorgani tööle ka raamatupidaja või müügiesindaja tööd. Sellisel juhul sõlmitakse temaga juhtorgani liikme kohuste täitmiseks käsundusleping ja raamatupidaja ülesannete täitmiseks tööleping.

7. Kuna töölepingu eristamine teistest teenuse osutamise lepingutest võib teatud juhtudel osutuda keeruliseks, sätestab TLS § 1 lõige 2 töötaja kaitse eesmärgil eelduse, mille alusel loetakse leping, mille puhul teeb üks isik teisele tasu eest tööd, seni töölepinguks, kuni ei ole tõendatud vastupidist. Sisuliselt on tegemist pööratud tõendamiskohustusega, mille raames tuleb väidetaval tööandjal vaidluse korral tõendada, et tegu on muu võlaõigusliku lepinguga, mitte töölepinguga.

Taolise sätte olemasolu motiveerib tööandjaid mitte sõlmima piiripealseid või varjatud lepinguid, kuna kahtluse korral ja tõendusmaterjali puudumisel loetakse, et sõlmitud on tööleping. Näiteks on tegemist töölepinguga juhul, kui töötajaga sõlmitakse leping pealkirjaga „Töövõtuleping“, kuid lepingu sisu vastab töösuhtele iseloomulikele tunnustele. Viidatud põhimõtet on tunnustanud ka Riigikohus mitmes lahendis. Kohus on öelnud, et olukorras, kus pooltevahelisel kokkuleppel on ühtviisi nii töölepingu kui ka mõne muu tsiviilõigusliku lepingu tunnused, nii et lepingulise suhte olemust ei ole võimalik üheselt määratleda, ja tööandja ei tõenda, et pooled sõlmisid mõne muu lepingu, tuleb poolte vahel sõlmitud leping lugeda töölepinguks. Üksnes juhul, kui on ilmne, et vaidlusalune leping ei ole tööleping, loeb kohus sõltumata poolte väidetest tuvastatuks, et pooled ei sõlminud töölepingut.[5]

---

[3] Riigikohtu 8. aprilli 2004. a otsus nr 3-2-1-134; 26. novembri 2002. a otsus nr 3-2-1-134-02; 24. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-108-05.

[4] Riigikohtu 8. aprilli 2004. a otsus nr 3-2-1-134; 26. novembri 2002. a otsus nr 3-2-1-134-02; 24. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-108-05.

[5] Riigikohtu 14. juuni 2005. a otsus nr 3-2-1-3-05; 14. juuni 2005. a otsus nr 3-2-1-9-05; 31. märtsi 2008. a otsus nr 3-2-1-13-08; 13. märtsi 2009. a otsus nr 3-2-1-7-09; 19. aprill 2010. a otsus nr 3-2-1-26-10; 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11.

8. Tööleping on võlaõiguslik leping, kuna sellega reguleeritakse olemuslikult eraõiguslikke suhteid, mis põhinevad poolte võrdsusel ja lepinguvabadusel (TLS § 1 lõige 3, VÕS § 1 lõige 1). Töölepingule tuleb kohaldada seega lisaks TLS-le VÕS üldosa, VÕS-s käsunduslepingu kohta sätestatut (VÕS 35. peatükk) ning tsiviilseadustiku üldosa seadusest (edaspidi TsÜS) tulenevat.

Kui TLS-st tulenevad sätted on vastuolus VÕS või TsÜS sätetega, siis kuulub kohaldamisele TLS. VÕS ja TsÜS sätted on üldnormid TLS kui erinormi suhtes ning seaduste konflikti puhul tuleb kohaldamisele alati erinorm ehk TLS. Juhul kui TLS küsimust ei reguleeri, kuuluvad samuti kohaldamisele VÕS ja TsÜS.

Seaduste koostõlgendamise näitena võib tuua TLS § 1 lõikes 1 antud töötaja ja tööandja definitsioonid, mis omandavad tähenduse koos TsÜS-s nimetatud põhimõtetega. TLS kohaselt teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd töölepingu alusel. Isiku mõiste on avatud TsÜS-s, mille alusel jaguneb isik füüsiliseks (TsÜS § 7) ja juriidiliseks isikuks (TsÜS § 24). Sellest tulenevalt on TLS alusel töötajaks nii teovõimeline kui piiratud teovõimega füüsiline isik ning tööandjaks nii teovõimeline kui piiratud teovõimega füüsiline isik, samuti õigusvõimeline juriidiline isik. Piiratud teovõimega isikute tehingutele kohaldatakse TsÜS-i.

§ 2. Sätete kohustuslikkus

Käesolevas seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatust töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on tühine, välja arvatud, kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on käesolevas seaduses ette nähtud.

1. Paragrahv 2 kehtestab põhimõtte, mille eesmärgiks on tagada töötaja kui nõrgema poole kaitse. TLS sätted on poolimperatiivsed ehk poolkohustavad, mis tähendab, et seaduses sätestatust ei või töötaja kahjuks kõrvale kalduda, välja arvatud juhtudel, kui töötaja kahjuks kõrvale kalduva kokkuleppe võimalus on seaduses sõnaselgelt lubatud. Tegemist on erisättega VÕS § 5 suhtes, mille kohaselt on pooltel alati lubatud seaduses sätestatust erinevalt kokku leppida, kui normist kõrvalekaldumine ei ole seadusega otsesõnu keelatud või ei tulene sätte olemusest.

2. TLS lubab töötaja kasuks seaduses sätestatust soodsamad kokkulepped. Näiteks võivad töötaja ja tööandja kokku leppida seaduses ettenähtust pikemas põhipuhkuses, soodsamas ületunnitöö hüvitamises, suuremas hüvitises töölepingu ülesütlemisel.

3. Erandina on töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe lubatud juhul, kui kokkuleppe lubatavus on ette nähtud TLS-s. Näiteks ei või töötajat saata töölähetusse kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kuid pooled võivad kokku leppida ka pikema lähetuses viibimise tähtaja (TLS § 21 lõige 2).

4. TLS sätestab mitmes paragrahvis eeldused töötaja kaitseks. Näiteks eeldab seadus, et tööleping sõlmitakse tähtajatult (TLS § 9 lõike 1 lause 1), töötaja töötab täistööajaga 40 tundi

nädalas (TLS § 43 lõige 1), saab igapäevase ja iganädalase puhkeaja (TLS §-d 51 ja 52), tal on õigus 28-kalendripäevasele põhipuhkusele kalendriaastas (TLS § 55) jne. Seaduses nimetatud eeldused vähendavad poolte erinevates tingimustes kokku leppimise vajadust, tagades töötaja kaitse kokkulepete puudumisel ning sätestavad miinimumtingimused, millest töötajale kahjulikumad kokkulepped ei ole TLS § 2 alusel lubatud. Näiteks ei või töötaja ja tööandja kokku leppida 20-kalendripäevases põhipuhkuses, kuna tegemist oleks töötaja jaoks seaduses sätestatust halvemate tingimuste kohaldamises. Töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe on algusest peale tühine, mistõttu ei tohi tööandja viidatud kokkuleppele tugineda ja töötajal puudub kohustus seda täita.

5. TLS § 2 ei välista ega piira teistsuguse regulatsiooni kehtestamist eriseadustega. TLS ja töösuhteid reguleerivate eriseaduste normide vastuolu korral tuleb lähtuda üldnormi ja erinormi suhtest, mis tähendab, et vastuolu või erinevuse korral kuulub kohaldamisele erinorm. Näiteks on mootorsõidukijuhi töö- ja puhkeaeg ning töötasu arvutamise ja maksmise erisused reguleeritud TLS asemel liiklusseaduses, laevapere liikmete tööaeg aga mereteenistuse seaduses. Seega võivad eriseadused näha ette erineva, sh TLS-st vähem soodsama regulatsiooni.

§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte

Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

1. Paragrahv 3 rõhutab viitenormina võrdse kohtlemise olulisust töösuhtes. Paragrahv kohustab tööandjat arvesse võtma võrdse kohtlemise seaduses (edaspidi VõrdKS) ja soolise võrdõiguslikkuse seaduses (edaspidi SoVS) nimetatut, mis kehtib ka töösuhte kohta. Diskrimineerimise keelu sätete dubleerimise vältimiseks pole TLS-s vastavat valdkonda uuesti käsitletud.

2. VõrdKS eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel (VõrdKS § 1 lõige 1). Töösuhtes ei ole võrdse kohtlemise nõuded välistatud ka perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu (vt VõrdKS § 2 lõige 3).

3. Isikute diskrimineerimine on keelatud töölepingu sõlmimisel, töötingimuste kokku leppimisel, töökorralduste andmisel, töötasustamisel, töötaja edutamisel, töölepingu ülesütlemisel jne (VõrdKS § 2). Kuna VõrdKS kohustab tööandjat edendama võrdse kohtlemise põhimõtet, siis peab tööandja rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest.

4. SoVS eesmärk on tagada sooline võrdne kohtlemine ning edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust (SoVS § 1 lõige 1). Diskrimineerivateks loetakse tööelus näiteks juhtumeid, kui tööandja võtab tööle, edutab, valib ülesande täitmiseks või saadab koolitusele ühest

soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku. Selline kõrvalejätmine on õigustatud vaid objektiivsete ning kaalukate asjaolude esinemisel.

5. Riigikohus on leidnud, et võrdse kohtlemise põhimõtte (SoVS § 3 lõike 1 punktid 1 ja 2) järgi ei pea diskrimineerimise tuvastamiseks olema tõendatud diskrimineerija eesmärk kedagi diskrimineerida. Olukord võib olla diskrimineeriv, kui on tõendatud, et väidetava diskrimineerija tegevuse tagajärjeks on see, et isikuid on koheldud ebavõrdselt. Diskrimineerimise tuvastamine eeldab kohtu põhjenduste kohaselt esmalt ebavõrdse kohtlemise tuvastamist, misjärel tuleb hinnata erineva kohtlemise õigustatust (seda, kas erinevaks kohtlemiseks on mõistlik põhjus).[6]

6. Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler. Lisaks saavad tööandjad ja töötajad VõrdKS ja SoVS nõuete täitmise hindamiseks pöörduda soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole.

2. peatükk

TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE

§ 4. Töölepingu sõlmimise erisus

(1) Töölepingu sõlmimisele kohaldatakse võlaõigusseaduses lepingu sõlmimise kohta sätestatut.

(2) Tööleping sõlmitakse kirjalikult. Tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui töötaja asub tegema tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest.

(3) Kokkulepe töötajat kahjustavas või töölepingu kehtivusega seotud tingimuses, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu (äramuutev tingimus), on tühine.

(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud vorminõuet ei kohaldata, kui töölepingu kestus ei ületa kahte nädalat.

1. Paragrahviga 4 reguleeritakse töölepingu sõlmimise korda. TLS § 4 lõike 1 puhul on tegemist viitenormiga VÕS 2. peatükile (VÕS § 8), mis seletab lahti lepingu sõlmimise üldpõhimõtted. Töölepingu sõlmimisel tuleb seega arvestada VÕS-s sätestatud üldiste lepingu sõlmimise tingimustega.

---

[6] Riigikohus on soolise diskrimineerimisega seonduvat analüüsinud nt 17. mai 2010. a otsuses nr 3-3-1-13-104 ja 4. jaanuari 2012. a otsuses nr 3-2-1-135-11.

2. Lepingu sõlmimiseks on vajalik pakkumuse esitamine ja sellele nõustumuse saamine, mis toimub vastastikuste tahteavalduste vahetamise teel, kui on piisavalt selge, et lepingupooled on saavutanud kokkuleppe (VÕS § 9). Leping loetakse seega sõlmituks, kui vastastikused tahteavaldused langevad kokku ja pooltel on tahe olla lepinguliselt seotud.[7] Töölepingu sõlmimiseks on vajalik kattuvate tahteavalduste olemasolu eesmärgiga luua töösuhe. Tööleping on sõlmitud, kui pooled on saavutanud kokkuleppe kõikides olulistes tingimustes.

3. Riigikohus on analüüsinud töölepingu sõlmimist olukorras, kus tööandja otsib töötajat tööle konkursi abil. Antud juhul tuleb kaasusepõhiselt hinnata konkursi sisu ja eesmärki ehk analüüsida, kas konkursi sisuks on pakkumine asuda konkursi korraldajaga lepingueelsetesse läbirääkimistesse või lepingupakkumus (millele nõustumise andmisel tekib osapoolte vahel töösuhe).[8] Konkursi väljakuulutamisel peaks tööandja seega mõtlema, millisel eesmärgil ta konkursi korraldab ning kas ta soovib konkursi edukalt läbinud töötajaga sõlmida kohe töölepingu (konkursil väljapakutud tingimustel) või asuda konkursi tulemusena väljavalitud töötajaga töölepingu tingimusi läbi rääkima.

4. Töölepingu sõlmimiseks vajalikud vastastikused tahteavaldused on pakkumus ja nõustumus (VÕS §-d 16 ja 20). Pakkumuseks on töölepingu sõlmimise ettepanek, mis on piisavalt määratletud ja väljendab pakkumuse esitaja (nt tööandja) tahet olla ettepanekuga nõustumuse saamisel õiguslikult seotud. Tööandja peab seega töötajale esitama konkreetsed töötingimused, millega ta soovib töötaja tööle võtta.

Selleks et leping saaks sõlmitud, peab töötaja esitama lepingu sõlmimiseks vajaliku nõustumuse. Nõustumus on otsese või kaudse tahteavalduse ehk mingi teoga väljendatud nõusolek sõlmida leping pakkumuses märgitud tingimustel. Näiteks nõustub töötaja lepingu sõlmimisega lepingu allkirjastamisel.

5. Lepingulise kokkuleppe võib saavutada otsese või kaudse tahteavalduse või vaikimisega (TsÜS § 68).[9]

Otsene tahteavaldus on tahteavaldus, milles väljendub sõnaselge tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg. Tegemist võib olla nii kirjaliku kui suulise avaldusega. Näiteks töötaja suuline kinnitus selle kohta, et ta soovib olla töölepinguga seotud, samuti kirjalikule lepingule allkirja andmine jne.

---

[7] P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2006, lk 41.

[8] Riigikohus on analüüsinud oma 30. märtsi 2012. a otsuses nr 3-2-1-30-12 olukorda, kus tööandja korraldab töötaja leidmiseks konkursi. Kohus selgitab, et TLS ei reguleeri töölepingu sõlmimiseks korraldatavate konkursside korda. Seetõttu kohaldatakse sellisel juhul VÕS §-s 1009 sätestatud konkursi tingimusi. Sõltuvalt sellest, kas konkursi sisuks on pakkumine asuda konkursi korraldajaga lepingueelsetesse läbirääkimistesse või lepingupakkumus, on konkursi lõppemise tagajärjeks kas lepingueelsete läbirääkimiste võlasuhe (VÕS § 14) või kohaldatakse enampakkumise teel sõlmitava lepingu regulatsiooni (VÕS § 10) ja võitja väljavalimine tähendab nõustumist (VÕS § 20).

[9] Sama põhimõtet on selgitanud ka Riigikohus, nt 30. märtsi 2012. a otsuses nr 3-2-1-30-12.

Kaudne tahteavaldus väljendub teos, millest võib järeldada tahet tuua kaasa õiguslik tagajärg. Näiteks sooritab tööandja või töötaja teo, mis viitab soovile sõlmida töösuhe (tööandja poolt töötajale tööruumide ja uksekoodi andmine ja töötaja tööle asumine tööandja ruumidesse). Tööleping loetakse seega sõlmituks olukorras, kus töötaja on asunud tööd tegema ja tööandja on seda aktsepteerinud.

Vaikimine või tegevusetus loetakse tahteavalduseks, kui see tuleneb seadusest, isikute kokkuleppest või nendevahelisest praktikast. Näiteks jätkab töötaja töö tegemist pärast lepingu lõppemist ja tööandja nõustub sellega vaikimisi.

6. Seadus ei määratle, millistes tingimustes peavad pooled kokkuleppe saavutama, et lugeda leping sõlmituks. TLS ei sätesta seega töölepingu oluliste tingimuste loetelu, jättes selle lepingupoolte otsustada. Töötaja jaoks on olulisteks tingimusteks, mis tuleb töölepingus kokku leppida, üldjuhul töötasu, tööaeg, tehtavad tööülesanded, töökoht jne. Samas võib töötaja jaoks, kellel on ülalpeetavaid, olla oluline ka paindlik tööajakava ning võimalus võtta täiendavaid puhkusepäevi. Tööandja võib oluliseks pidada töötaja koolitusel osalemist. Olulised tingimused nii töötaja kui tööandja jaoks peavad kajastuma töölepingus. Kui pooled ei ole teatud töötingimustes kokku leppinud, siis kohaldatakse TLS-st tulenevat miinimumnõuete regulatsiooni. Näiteks kui pooled ei ole töölepingus kokku leppinud puhkuse kestuses, siis kohaldatakse TLS-st tulenevat 28 kalendripäevast põhipuhkust.

Töölepingu kui kokkuleppe sõlmimisest tuleb eristada tööandja teavitamiskohustust andmetest, sh töötingimustest, mis on reguleeritud TLS §-s 5. Kui tööleping on sõlmitud, peab tööandja töötajat teavitama nendest TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmetest, sh töötingimustest, milles ei ole kirjalikult kokku lepitud.

7. Kuna TLS ei sätesta töölepingu sõlmimist isiklikult, võib seda teha esindaja abil. Töölepingu puhul on oluline, et kokkulepped vastaksid poolte tegelikele tahteavaldustele ja seda on võimalik saavutada ka esindaja kaudu. Juriidilisest isikust tööandja puhul on esindaja olemasolu tavapärane ning seda reguleerib TsÜS § 34. Eraisikute esindusõigust reguleerib TsÜS 8. peatükk.

8. TLS § 4 lõike 2 järgi tuleb tööleping sõlmida kirjalikult. Tööleping peab seega olema tehingu teinud isikute poolt omakäeliselt allkirjastatud (TsÜS § 78 lõige 1). Kirjaliku vorminõudega on võrdstatud tehingu elektrooniline vorm. Elektrooniline vorm peab võimaldama lepingu taasesitamist, sisaldama tehingu teinud isikute nimesid ning olema elektrooniliselt allkirjastatud (TsÜS § 80 lõiked 1 ja 2). Seega võib töölepingu sõlmida ka kasutades digitaalallkirja.

9. Erandina ei ole töölepingu kirjalik vorminõue kohustuslik juhul, kui sõlmitud lepingu kestvus ei ületa kahte nädalat (TLS § 4 lõige 5). Seaduses toodud kirjaliku vorminõude järgimata jätmine on lubatud lühiajaliste lepingute korral. Kui pooled on sõlminud suulise lepingu tähtajaga kaks nädalat, kuid lepivad hiljem kokku töösuhte jätkumises, siis tuleb leping kirjalikult vormistada.

10. Tsiviilõiguse üldiste põhimõtete kohaselt on seadusest tuleneva vormi järgimata jätmisel tehing tühine ning pooled peavad tühise tehingu järgi saadu tagastama (TsÜS § 84 lõige 1). Taolise põhimõtte kohaldamine tööõiguses ei ole asjakohane. TLS-s on kasutatud TsÜS § 83 lõikes 2 esitatud võimalust ning sätestatud, et vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust (TLS § 4 lõige 4). Näiteks olukorras, kus töötaja on asunud tööülesandeid täitma, kuid tööleping on jäänud kirjalikult vormistamata, ei saa tööandja hiljem väita, et lepingut ei ole sõlmitud. TLS kohaselt ei sõltu töölepingu kehtivus vorminõude täitmisest ning tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui pooled on vorminõude vastu eksinud. Sama põhimõtet on kinnitanud Riigikohus, leides et tööleping ja/või selle muutmise kokkulepped ei ole kirjaliku vormi järgimata jätmise korral tühised.[10]

TLS lähtub põhimõttest, et kaitset vajab igasugune töösuhe olenemata vorminõuete järgimisest. Töölepingu olemasolu tõendamisel peab teadma, et tõendamisprotsessis ei saa kumbki pool toetuda vorminõude mittejärgimisele kui siduva tahte puudumisele. Ka suuliselt sõlmitud tööleping on kehtiv töötaja tööle asumisest (TLS § 4 lõike 2 lause 2), kuid siinkohal tuleb arvestada, et suuliselt sõlmitud lepingu alusel võib hiljem olla keerulisem tuvastada ja tõendada, milles täpselt pooled omavahel kokku leppisid.

11. TLS eeldab tööülesannete täitmise alustamisel ja tööle lubamisel töösuhte olemasolu (TLS § 4 lõige 2). Eelnevalt selgitasime, et töölepingu olemasolu tõendamisel on oluline tuvastada poolte kattuvad tahteavaldused ehk tegelik soov end lepinguga siduda. Soov end siduda väljendub näiteks töötaja tööle lubamises või lepingueelsete läbirääkimiste raames peetud kirjavahetuses, millest saab järeldada, et pooled on avaldanud ühist soovi töölepingu sõlmimiseks. Töötaja kaitse on tagatud sellega, et tööandja teab, et töötaja tööle lubamine võrdub töölepingu sõlmimisega ning kirjaliku vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust. Tõendada tuleb töösuhte puudumist või suhet muul õiguslikul alusel (nt töövõtuleping, käsundusleping).

12. TLS § 4 lõike 3 kohaselt ei tohi tööleping sisaldada:

- töötajat kahjustavat tingimust, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu. Näiteks ei saa töötaja ja tööandja kokku leppida tingimuses, mille kohaselt koolituse ebaedukal sooritamisel või majandusliku olukorra muutumisel töötaja töötasu väheneb;
- või töölepingu kehtivusega seotud tingimust, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või ei saabu. Pooled ei saa kokku leppida tingimuses, mille kohaselt tööleping lõpeb, kui tööandja ühineb teise juriidilise isikuga, töötaja ei läbi vajalikku vahekoolitust, väljaõpet või ei soorita kokkulepitud eksamit.

TLS välistab siinkohal võimaluse kokku leppida ebamõistlikes, töötajat kahjustavates tingimustes. Äramuutva tingimusega lepingu puhul ei ole teada tingimuse saabumise tõenäosus ega aeg, mistõttu ei taga äramuutva tingimusega tööleping pooltele piisavat õiguskindlust ega ettenähtavust. Näiteks töölepingu kehtivusega seotud äramuutva tingimuse

[10] Riigikohtu 19. märtsi 2008. a otsus nr 3-2-1-6-08; Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

saabumisel lõpeb leping automaatselt. Kuna töösuhte kaitstavaks väärtuseks on suhte stabiilsus, ei ole taoline lepingu lõppemine kooskõlas TLS-ga, mis seab töölepingu ülesütlemisele protsessuaalsed ja materiaalõiguslikud piirangud.

13. Tööandjal on õigus kasutada töölepingus lisaks kokkulepitud tingimustele ka tüüptingimusi.[11]

Tüüptingimuste mõiste ning nende kasutamine ja tühisuse tingimused on reguleeritud VÕS üldosa 2. peatüki 2. jaos. Tüüptingimuseks loetakse lepingutingimust, mis on enne välja töötatud tüüplepingutes kasutamiseks või mida lepingupooled muul põhjusel ei ole eraldi läbi rääkinud ja mida tüüptingimust kasutav lepingupool kasutab teise lepingupoole suhtes, kes ei ole seepärast võimeline mõjutama tingimuse sisu. Seadus eeldab, et tüüptingimust ei ole eraldi läbi räägitud (VÕS § 35 lõiked 1 ja 2).

Tüüptingimus on VÕS § 42 lõike 1 järgi tühine, kui see lepingu olemust, sisu, sõlmimise viisi, lepingupoolte huvisid ja teisi olulisi asjaolusid arvestades kahjustab teist lepingupoolt ebamõistlikult, eelkõige siis, kui tüüptingimusega on lepingust tulenevate õiguste ja kohustuste tasakaalu teise lepingupoole kahjuks oluliselt rikutud, või kui tüüptingimus ei vasta headele kommetele. Ebamõistlikku kahjustamist eeldatakse, kui tüüptingimusega kaldutakse kõrvale seaduse olulisest põhimõttest või kui tüüptingimus piirab teise lepingupoole lepingu olemusest tulenevaid õigusi ja kohustusi selliselt, et lepingu eesmärgi saavutamine muutub küsitavaks. Vaidluse korral peab tööandja suutma tõendada, et lepingu tingimus on poolte vahel läbi räägitud ja seetõttu kehtiv.

VÕS § 42 lõige 3 näeb ette täiendava kaitse tarbijale, tuues välja pika loetelu tüüptingimustest, mis on tühised. Riigikohus on leidnud, et tarbijaks VÕS § 42 lõike 3 mõttes tuleb pidada ka töötajat[12], mis tähendab VÕS-s toodud kaitse laieneb mh töötajatele. Tööandja peab tüüptingimuste kehtestamisel seega veenduma, et kehtestatud tingimused on seaduse alusel lubatud ja ei kahjusta töötajat ebamõistlikult. Vastasel juhul on tegemist tühiste tingimustega, millele tööandja tugineda ei saa.

Näiteks on VÕS § 42 lõike 3 punkti 5 järgi ebamõistlikult kahjustav tüüptingimus, millega nähakse ette, et teine lepingupool peab oma kohustuse rikkumise korral maksma tingimuse kasutajale ebamõistlikult suurt leppetrahvi, ebamõistlikult suurt kindlaksmääratud suuruses kahjuhüvitist või muud hüvitist, või kui teiselt lepingupoolelt võetakse võimalus tõendada tegeliku kahju suurust. Seega on tühine töötaja töölepingus olev tüüptingimus, mis näeb ette ebamõistlikult suure leppetrahvi konkurentsipiirangu riikumise eest.

§ 5. Töötaja teavitamine töötingimustest

(1) Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:

1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;

2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;

---

[11] Riigikohtu 19. märtsi 2008. a otsus nr 3-2-1-6-08; Riigikohtu 23. mai 2011. a otsus nr 3-2-1-39-11.

[12] Riigikohtu 23. mai 2011. a otsus nr 3-2-1-39-11.

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

(2) Töölepingu andmed esitatakse heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta.

(3) Kui andmeid ei ole töötajale enne tööle asumist esitatud, võib töötaja neid igal ajal nõuda. Tööandjal on kohustus esitada andmed kahe nädala jooksul arvates nõude saamisest.

(4) Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest, arvestades käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 3 sätestatut.

(5) Tööandja säilitab töölepingu kirjalikku dokumenti töölepingu kehtivuse ajal ja kümme aastat töölepingu lõppemisest arvates.

1. Paragrahv 5 reguleerib tööandja teavitamiskohustust[13]. Seadus näeb ette andmed, sh töötingimused, millest tuleb töötajat enne tööle asumist teavitada. Käesolev paragrahv sätestab andmete loetelu ja esitamise korra.

TLS § 5 lõige 1 ei sätesta töölepingu olulisi tingimusi. Töölepingu kui kokkuleppe sõlmimine on reguleeritud TLS §-s 4 ja VÕS-s. Töölepingu sõlmimiseks on vajalik kattuvate tahteavalduste olemasolu, millega soovitakse luua töösuhe. Tööleping on sõlmitud, kui pooled on saavutanud kokkuleppe kõigis neile olulistes tingimustes. Oluliste tingimuste loetelu määravad töötaja ja tööandja vastastikusel kokkuleppel. Üldjuhul on olulisteks tingimusteks, mis tuleb töölepingus kokku leppida, töötasu, tööaeg, tehtavad tööülesanded, töö tegemise koht. Kui tööleping on sõlmitud, peab tööandja töötajat teavitama nendest TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmetest, sh töötingimustest, milles ei ole kirjalikult kokku lepitud.

---

[13] TLS §-d 5 ja 6 juhinduvad nõukogu direktiivist 91/533/EMÜ 14. oktoobrist 1991 tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest. Euroopa Liidu Teataja L 288, 18.10.1991, lk 32–35.

2. Andmed sisalduvad töölepingu kirjalikus dokumendis. Töölepingu kirjalik dokument on dokument, mis sisaldab kokkulepitud töötingimusi ja TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmeid, sh töötingimusi, milles pooled ei ole kokku leppinud. Tööandja teavitab töötajat TLS § 5 lõikes 1 olevatest töötingimustest, milles ei ole kirjalikult kokku lepitud, töölepingus, selle lisas, viiteliselt töökorralduslikule dokumendile või muul kirjalikul viisil.

Hilisemate vaidluste vältimiseks tuleb juba töölepingu sõlmimisel selgelt eristada kokkulepitud tingimusi (nt töötasu, tööaeg, töökoht) andmetest, mida tööandja töötajale täiendavalt teatavaks teeb (nt puhkuse kestus, reeglid töökorraldusele, viide kollektiivlepingule).

3. TLS § 5 lõike 1 järgi tuleb töötajat kirjalikult teavitada alljärgnevatest andmetest, sh töötingimustest.

3.1. Töölepingu kirjalik dokument peab sisaldama kontaktandmeid mõlema lepingupoole kohta, sh poolte nimed, isiku- või registrikood, elu- või asukoht (TLS § 5 lõige 1 punkt 1). Tööandja andmed sõltuvad sellest, kas tegemist on juriidilisest või füüsilisest isikust tööandjaga. Viidatud andmete esitamine võimaldab vajadusel lepingu osapooli hiljem tuvastada. Samuti on töötajal õigus oma tööga seotud ettepanekud ja kaebused saata lepingus nimetatud aadressile.

3.2. Tööandja peab teavitama töötajat töölepingu sõlmimise ja tööle asumise ajast (TLS § 5 lõike 1 punkt 2). Teavitamiskohustus on vajalik, kuna töölepingu sõlmimise ja tööle asumise aeg võivad erineda. Töötaja peab teadma, millal ta reaalselt tööülesandeid lepingu alusel täitma asub ehk millal algab faktiline töösuhe. Näiteks võivad pooled kokku leppida, et töötaja asub tööülesandeid täitma lepingu sõlmimisest kahe kuu möödumisel. Tööleasumise aja kindlaksmääramine on oluline, sest sellest hetkest tekivad töötajal kõik seaduses ettenähtud õigused ja kohustused.

3.3. Töötaja peab teadma ka oma tööülesandeid (TLS § 5 lõike 1 punkt 3). Tööülesanded võivad näiteks olla kirjas töölepingus või töölepingu juurde lisana kuuluvas ametijuhendis/töökirjelduses. Tööülesannete kirjeldus peab olema piisavalt selge ja arusaadav, tagamaks, et töötaja tööle tulles teab, milliste ülesannete tegemist temalt oodatakse. Näiteks ei ole teavitamiskohustus piisava selgusega täidetud, kui töölepingus on tööülesannete all kirjas, et töötaja tegutseb asjaajajana. Töölepingust või selle lisast peab sellisel juhul tulema selgelt välja, milliseid ülesandeid asjaajaja täidab.

3.4. Töötajale tuleb kirjalikult teatavaks teha tema ametinimetus juhul, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg (TLS § 5 lõike 1 punkt 4). Eelkõige on nimetatud õiguslikuks tagajärjeks õigust soodustingimustel vanaduspensionile ja väljateenitud aastate pensionile, mis tuleneb soodustingimustel vanaduspensionide seadusest ja väljateenitud aastate pensionide seadusest. Seega on ametinimetuse fikseerimine vajalik eelkõige juhul, kui töötaja töötab ametikohal, mis kuulub nimetatud seaduste alusel kehtestatud loetellu ja mis annab töötajale õiguse saada soodustingimustel vanaduspensioni või väljateenitud aastate pensioni. Seetõttu on soodustingimustel vanaduspensioni või väljateenitud aastate pensioni saamiseks

õigustatud töötajal oluline säilitada dokument, mis tõendab töötamist ametikohal, mis annab õiguse soodsamatel tingimustel pensioni saada.

3.5. Töötaja peab teadma töötasuna makstavat summat (TLS § 5 lõike 1 punkt 5). Kirjalikus dokumendis peavad sisalduma kõik tasud, mida töötaja töö tegemise eest saab. Näiteks kui töötajale makstakse majandustulemustelt või tehingutelt makstavat tasu, peab see sisalduma kirjalikus dokumendis. Töötasu reguleerib TLS 3. peatüki 2. jagu.

Töötaja peab olema informeeritud töötasu arvutamise viisist, maksmise korrast ja palgapäevast (TLS § 5 lõike 1 punkt 5). Töötasu arvutamise viisi teavitamise kohustus ei piira töötasu arvutamise viisi valikut ja määramist. Kui pooled ei ole teisiti kokku leppinud, on tööandjal õigus otsustada, mil viisil ta töötasu arvutab, muu hulgas otsustada, kas töötasu arvutatakse ja makstakse tööajapõhiselt (nn ajatöö) või soorituste arvu järgi (nn tükitöö). Näiteks võib kokku leppida, et töötaja saab töötasu viis eurot tunnis või 1000 eurot kuus. Töötasu maksmise korrast teavitamine tähendab töötaja teavitamist töötasu maksmise viisist, st kas töötasu makstakse ülekandega või poolte kokkuleppel sularahas. Seadus eeldab, et tööandja kannab töötaja töötasu pangakontole, kuid pooled saavad kokku leppida, et töötasu makstakse sularahas (TLS 33 lõige 4). Seadus kohustab märkima kirjalikku dokumenti ka palgapäeva.

Töötajat peab teavitama töötasult makstavatest ja töötasust kinni peetavatest maksudest ja maksetest (TLS § 5 lõike 1 punkt 5). Viidatud maksud on näiteks tulumaks ja sotsiaalmaks ning makseteks töötuskindlustusmakse ja kohustuslik kogumispensioni makse.

3.6. Tööandja peab teavitama töötajat kõigist kokkulepitud hüvedest (TLS § 5 lõike 1 punkt 6). Näiteks tuleb kirjalikult kajastada töötaja ja tööandja kokkulepe, mille kohaselt on töötajal õigus kasutada tööandja omanduses olevat mobiiltelefoni, kinnisvara või ametiautot.

3.7. Töötaja peab teadma tööaega ehk aega, mil töötaja on kohustatud tööülesandeid täitma (TLS § 5 lõike 1 punkt 7). Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida nii täistööajas kui osalises tööajas. Töö- ja puhkeaeg on reguleeritud TLS 3. peatüki 3. jaos (TLS § 42 jj). Tööajakorralduslikud küsimused, sh tööaja alguse ja lõpu määrab tööandja tavapäraselt töökorralduse reeglites.

3.8. Tööandja kohustuseks on teavitada töötajat töö tegemise kohast (TLS § 5 lõike 1 punkt 8). Töökoha määratlemisel peab lähtuma töötaja töö iseloomust ja tööülesannetest. Töö tegemise kohana peab olema fikseeritud tegelik töötamise koht, mis ei ole liiga kitsalt ega liiga laialt määratletud. Töö tegemise koht on tööandja tegevuskoht, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud (TLS § 20). Töötajal ja tööandjal on tulenevalt töösuhte iseloomust võimalik kokku leppida ka töö tegemise muu koht, kusjuures seadus eeldab, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse ehk linna või valla täpsusega.

3.9. Tööandja peab töötajat teavitama puhkuse kestusest (TLS § 5 lõike 1 punkt 9). Tööandja peab töötajat teavitama põhipuhkusest ja seadusest soodsamatel tingimustel antavast puhkusest.

3.10. Tööandja peab teavitama töötajat töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadest (TLS § 5 lõike 1 punkt 10). TLS lubab etteteatamistähtaegade teavitamiseks viidata asjakohasele seaduse regulatsioonile. Seadusest tulenevad etteteatamise tähtajad on reguleeritud TLS §-des 97 ja 98. Kui seadusest soodsamad etteteatamistähtajad on kokku lepitud töötajale kohaldatavas kollektiivlepingus, tuleb töötajat sellest teavitada.

3.11. Tööandja kohustuseks on teavitada töötajat töökorralduse reeglitest (TLS § 5 lõike 1 punkt 11). Seadus ei täpsusta nimetatud reeglite sisu ning jätab selle tööandja otsustada. Töökorralduse all peetakse silmas eelkõige töö algus- ja lõpuaega, tööpäevasiseseid puhkepause ja einestamisaega, vajadusel kaitseriietuse ja isikukaitsevahendite kasutamise kohustust, tööandja korralduste andmise korda jne. Töökorralduse reeglitest teavitamiseks piisab, kui näiteks töölepingus on esitatud viide dokumentide asukohale või allikale, kus dokumendid on kättesaadavad. Näiteks viide, et töökorralduslik dokument on leitav arvutivõrgus või kättesaadav töökohas oleval teadetetahvlil.

3.12. Juhul kui tööandja juures on sõlmitud kollektiivleping, peab töötaja olema teadlik selle olemasolust (TLS § 5 lõike 1 punkt 12) ning tal peab olema võimalus lepingu sisuga tutvuda.

4. Töötajale tuleb §-s 5 nimetatud andmed esitada enne tööle asumist. Kui andmed ei ole õigeaegselt edastatud, on töötajal õigus neid igal ajal nõuda. Tööandja peab andmed edastama kahe nädala jooksul pärast nõude saamist (TLS § 5 lõige 3).

Andmete esitamise üle teostab järelevalvet Tööinspektsioon, kellel on andmete esitamata jätmisel õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 117).

5. Tööandja peab andmed esitama heauskselt, selgelt ja arusaadavalt (TLS § 5 lõige 2). Andmed tuleb sõnastada viisil, mis võimaldab töötajal neist üheselt aru saada. Tööandja ei tohi pahatahtlikult sõnastada andmeid, sh töötingimusi liiga keeruliselt ja ebaselgelt. Näiteks eeldab tööandjapoolne heauskne käitumine andmetest teavitamisel veendumist, et töötaja saab esitatust aru olukorras, kus tema emakeel ei ole eesti keel. Teatud juhtudel võib olla asjakohane dokumendis välja tuua muu hulgas mõisted või täpsemad selgitused, et tagada töötingimustest ühtne arusaamine ja vältida hilisemaid vaidlusi.

6. Tööandja võib nõuda töötaja kinnitust selle kohta, et vajalikud andmed on töötajale esitatud (TLS § 5 lõige 2). Andmete saamist kinnitab töötaja oma allkirjaga.

7. TLS § 5 lõige 4 reguleerib töötajale teatavaks tehtud andmete muutmist. Muudatused andmetes tuleb töötajale kirjalikult teatavaks teha ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest. Oluline on siinkohal rõhutada, et töölepingus sisalduvaid tingimusi, mis on töötaja ja tööandja vahel eraldi kokku lepitud, saab muuta üksnes poolte kokkuleppel (TLS § 12). Ühepoolselt, arvestades seaduses kehtestatud miinimumnõudeid, saab tööandja muuta töötingimusi, mida pooled ei ole pidanud vajalikuks omavahel kokku leppida. Näiteks kui tööandja muudab töökorralduse reeglites olevat infot seoses isikukaitsevahenditega, peab ta sellest

töötajat ühe kuu jooksul teavitama ning seda juhul, kui töökorralduslik dokument ei ole pooltevahelise kokkuleppe üks osa. Kui töötaja ja tööandja on pidanud vajalikuks leppida eraldi kokku ka töökorralduse reeglites, tuleb reeglite muutmiseks saada töötaja nõusolek. Töölepingus ja selle juurde kuuluvates lisades muudatuste tegemisel on seega oluline eristada, kas muudetakse varasemat pooltevahelist kokkulepet või töötajale seaduse alusel teatavaks tehtud andmeid.

8. Töölepingu kirjaliku dokumendi säilitamise kohustus on tööandjal. Töölepingu säilitamise ajaks on töösuhte aeg ja kümme aastat alates töösuhte lõppemisest (TLS § 5 lõige 5). Viidatud regulatsioon on vajalik selleks, et vaidluse või küsitavuste korral oleksid asjakohased dokumendid nõuete aegumistähtaja jooksul pooltele kättesaadavad.[14]

9. Enne 01.07.2009 sõlmitud töölepinguid peab tööandja Eesti Vabariigi töölepingu seaduse[15] (kehtis kuni 01.07.2009) alusel säilitama 50 aastat töölepingu lõppemisest (TLS § 131 lõike 2 lause 1). Nimetatud töölepingud võivad näiteks tõendada vajadusel pensioniõiguslikku staaži kuni 31.12.1998. Pensioniõiguslikku staaži tõendab üldjuhul tööraamat. Tööraamatu või tööraamatus vastavate kannete puudumise või ebaõigete kannete korral võib pensioniõiguslikku staaži tõendada muu dokumendiga, milles on andmed töötamise aja kohta. Seega võib pensioniõiguslikku staaži tõendada muu hulgas töölepinguga.[16] 01.01.1999 hakkas kehtima sotsiaalmaksuseadus, millega muudeti maksuarvestus isikustatuks, st maksusummat hakati deklareerima iga töötaja kohta eraldi. Alates 1999. aastast tõendataksegi tööstaaži isikustatud sotsiaalmaksu andmetega.

§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel

(1) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku käesoleva seaduse § 86 lõikes 1 sätestatust lühema aja, et hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel (katseaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale katseaja kestuse.

(2) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööleping on tähtajaline, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale töölepingu kestuse ja tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjuse.

(3) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises või tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladusena määratud teabe sisu.

---

[14] Tehingust tulenevaks aegumistähtajaks on kolm aastat, mis pikeneb 10 aastale, kui isik rikkus tehingust tulenevat kohustust tahtlikult (TsÜS § 146 lõiked 1 ja 4). Kümneaastane aegumistähtaeg on ka lepinguvälistel nõuetel (TsÜS § 150 lõige 3).

[15] Eesti Vabariigi töölepingu seadus § 21 lõike 2 lause 1.

[16] Pensioniõigusliku staaži tõendamise kord. Vabariigi Valitsuse 10.01.2002. a määrus nr 6 – RT I 2002, 5, 14; RT I 2009, 11, 69, § 2 lõiked 1 ja 2.

(4) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta, sealhulgas töötaja elukohas (kaugtöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et töökohustusi täidetakse kaugtööna.

(5) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et töötaja teeb tööd, alludes ajutiselt kolmanda isiku (kasutajaettevõtja) juhtimisele ja kontrollile (renditöö), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.

(6) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt (summeeritud tööaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale tööajakava teatavaks tegemise tingimused.

(7) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööandja hüvitab töötajale töö tegemisel või tööandja juhiste või korralduste tõttu tekkinud kulutused, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale nimetatud kokkuleppe sisu.

(8) Kui töötaja ja tööandja lepivad kokku, et töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale enne tema ärasõitu riigis töötamise aja, töötasu maksmise vääringu ning riigis viibimisega seotud hüved ja riigist tagasipöördumise tingimused.

(9) Kui tööandja ei ole käesoleva paragrahvi lõigetes 1–5 nimetatud andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud.

1. Paragrahvis 5 nimetatud andmed, sh töötingimused tuleb töötajale teatavaks teha iga töölepingu puhul. TLS § 6 eeldab, et töötingimused tuleb kirjalikult kokku leppida. Nimetatud kokkulepeteks ja teavitamiskohustusteks on seaduses sätestatust erineva pikkusega katseaja kohaldamine või kohaldamata jätmine, tähtajalise töölepingu sõlmimine, konkurentsipiirangu või saladuse hoidmise kohustuse sisu, kaugtöö või renditöö tegemine, summeeritud tööajaarvestuse kohaldamine, kulutuste hüvitamine, samuti töötingimused, kui töötaja töötab pikemaajaliselt välisriigis.

2. Tööle tulles rakendatakse töötajale automaatselt katseaega. Katseaja eesmärgiks on anda tööandjale ja töötajale võimalus hinnata töötaja tervise, teadmiste, oskuste, võimete ja isikuomaduste vastavust tasemele, mis on nõutav töö tegemisel. Tööandja hindab katseaja kestel töötaja sobivust kokkulepitud töö tegemiseks. Töötaja saab katseajal välja selgitada oma võimed ja valmisolekut konkreetsel töökohal töötada.

Katseaeg on neli kuud, kuid töötaja ja tööandja võivad kokku leppida katseajas, mis on lühem või jätta katseaeg kohaldamata. Töösuhte osapooled ei pea eraldi katseajas kokku leppima. Kui töölepingus ei ole kokkulepet katseaja kestuses või selle ärajätmises, kohaldatakse hindamisperioodina seadusest tulenevalt automaatselt nelja kuud (TLS § 86 lõige 1). Kui pooled on otsustanud katseaga lühendada või mitte kohaldada, tuleb tööandjal sellest töötajat kirjalikult teavitada (TLS § 6 lõige 1). Teavitamiskohustuse saab lugeda täidetuks,

kui nimetatud kokkulepe kajastub kirjalikus töölepingus. Näiteks võivad töötaja ja tööandja kokku leppida, et töötajale kohaldatakse kahekuuline katseaeg.

Kui tööandja ja töötaja ei ole katseaja lühendamises või kohaldamata jätmises kirjalikult kokku leppinud, tuleb seaduse alusel eeldada, et töösuhtele rakendatakse neljakuulist katseaega (TLS § 6 lõige 9).

Töötaja ja tööandja võivad katseajal töölepingu lihtsustatud korras üles öelda (TLS § 86 lõige 1, § 96). Tööandja võib töölepingu üles öelda katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu. Sellisel juhul tuleb tal põhjendada, miks töötaja ei sobi katseajal tehtud töö tulemuste põhjal kokkulepitud tööd tegema. Töötaja katseajal töölepingu ülesütlemist põhjendama ei pea. Tuleb arvestada, et nii töötaja kui tööandja võivad katseajal töölepingu üles öelda vähemalt 15-kalendripäevase etteteatamistähtajaga, kusjuures töölepingu võib katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu üles öelda (teavitada teist poolt lepingu lõppemisest) ka katseaja viimasel päeval.

3. Tähtajalise töölepingu sõlmimisel tuleb kirjalikult fikseerida tähtajalise töölepingu kestus ja selle sõlmimise põhjus (TLS § 6 lõige 2). Tähtajalise töölepingu sõlmimine on reguleeritud TLS § 9 lõikes 1, mille alusel saab tähtajalisi töölepinguid sõlmida ajutiste tööde (näiteks hooajatööde) tegemiseks kuni viieks aastaks.

Kui tööandja ja töötaja ei ole kirjalikult kokku leppinud tähtajalise töölepingu kestuses ja sõlmimise põhjuses, tuleb seaduse alusel eeldada, et tegemist on tähtajatu töösuhtega (TLS § 6 lõige 9).

4. Tööandja ja töötaja võivad kirjalikult kokku leppida konkurentsipiirangu kohaldamises. Konkurentsipiirangu kokkulepe peab vastama TLS §-des 23 ja 24 esitatud tingimustele.

Kui tööandja ja töötaja ei ole kokkulepet kirjalikult sõlminud, eeldab seadus, et konkurentsipiirangu kokkulepet ei ole (TLS § 6 lõige 9).

5. Kui tööandja soovib, et töötaja hoiaks tootmis- või ärisaladust, siis tuleb tal töötajat kirjalikult teavitada saladuses hoitava teabe sisust (TLS § 6 lõige 3). Erinevalt konkurentsipiirangu kokkuleppest ei eelda saladuse hoidmise kohustus (reguleeritud TLS §-s 22) töötaja ja tööandja kokkulepet, kuna nimetatud kohustus põhineb töösuhtele omasel lojaalsuskohustusel ning saladusena määratletava teabe üle otsustamise õigus on ainult tööandjal. Tegemist on tööandja ühepoolselt määratava kohustusega, mille tekkimiseks peab tööandja selgelt, äratuntavalt ja üheselt mõistetavalt töötajat kirjalikult teavitama saladuse hoidmise kohustuse sisust. Kuna saladuse hoidmise kohustus ei eelda poolte kokkulepet, võib saladuses hoitav teave olla määratletud näiteks töökorralduse reeglites, millest on töötajat kirjalikult teavitatud.

Kui tööandja ei ole töötajat kirjalikult teavitanud, ei ole saladuse hoidmise kohustust töötajale määratud (TLS § 6 lõige 9).

6. Töötaja ja tööandja võivad leppida kokku kaugtöö tegemises (TLS § 6 lõige 4), st töötaja jaoks töökohustuste täitmist väljaspool tööandja ettevõtet, näiteks töö tegemist töötaja elukohas. Kirjaliku kokkuleppe puudumisel eeldab TLS, et töötaja täidab tööülesandeid tööandja ettevõttes (TLS § 6 lõige 9).

7. Töötaja võib teha tööd, alludes tööandja asemel ajutiselt kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile (TLS § 6 lõige 5). Tegemist on olukorraga, kus tööleping on sõlmitud tööandja ehk rendiagentuuriga, kuid tööd tehakse teise isiku ehk kasutajaettevõtja juures. Taolist kasutajaettevõtja juures töötamist nimetab TLS renditöö tegemiseks[17]. Kirjaliku kokkuleppe puudumisel eeldab seadus, et kokkulepet renditöö tegemiseks ei ole (TLS § 6 lõige 9).

8. Juhul kui tööandja ja töötaja on leppinud kokku summeeritud tööaja kohaldamises, peab tööandja töötajat kirjalikult teavitama tööajakava teatavaks tegemise tingimustest (TLS § 6 lõige 6). Summeeritud tööaega rakendatakse juhul, kui töötaja tööaeg jaguneb töösuhte iseloomust või töökorralduse eripärast tulenevalt arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt. Taoline töökorraldus toimub tavapäraselt tööajakava alusel.

Tööandja peab töötajat kirjalikult teavitama eelkõige arvestusperioodist (summeeritavad kuud), tööajakava perioodist (st kas tööajakava koostatakse arvestusperioodi või sellest lühema ajaperioodi kohta) ja töötajale tööajakavast etteteatamise ajast enne arvestusperioodi või sellest lühema ajaperioodi algusest. Tööandja peab töötajale kirjalikult teatavaks tegema, millal ja kuidas töötaja tööajakavaga tutvuda saab. Näiteks annab tööandja töötajale teada, et neljakuulise arvestusperioodi korral koostab tööandja tööajakava ühe kuu kohta ning edastab uue tööajakava järgmise kuu kohta hiljemalt eelmise kuu 20. kuupäeval.

Tulenevalt töö iseloomust määrab tööandja tööajakava teatavaks tegemise tingimused, arvestades töötaja vajadust töö- ja eraelu korraldamiseks ning töötaja õigust tutvuda tööajakavaga mõistliku aja jooksul enne arvestusperioodi algust.

9. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et tööandja hüvitab töötajale töö tegemisega või tööandja juhiste ja korralduste täitmise tõttu tekkinud kulutused (TLS § 6 lõige 7). Näiteks tuleb kirjalikult fikseerida, et tööandja hüvitab töötajale kulud, mis on töötajal tekkinud seoses seadmete või materjalide ostmisega, kui töötaja ostab töö tegemiseks vajalikud seadmed oma raha eest.

Kirjaliku teatamiskohustuse pahatahtlik eiramine tööandja poolt ei tähenda kohustusest vabanemist. Tekkinud kulud tuleb töötajale igal juhul hüvitada. Kui tööandja ei hüvita töötajale tööülesannete täitmisel tehtud kulutusi, saab töötaja pöörduda nende sissenõudmiseks töövaidlusorganisse. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse (edaspidi ITVS) § 4 lõike 1 kohaselt on töövaidlusorganiks töövaidluskomisjon ja kohus.

10. Tööandja peab teavitama üle ühe kuu välisriigis töötavat töötajat järgnevast (TLS § 6 lõige 8):

- riigis töötamise aeg;
- töötasu vääring (kas töötasu makstakse eurodes või välisvaluutas);
- riigis viibimisega seotud hüved (lähetusraha, elamisvõimalused jms);
- riigist tagasipöördumise tingimused (transpordiliik, riigist lahkumise kuupäev).

[17] TLS-s on renditööga seonduv reguleeritud vastavalt nõukogu direktiivile 2008/104/EÜ 19. novembrist 2008 renditöö kohta. Euroopa Liidu Teataja L 327, 5.12.2008, lk 9–14.

Vajalikud andmed tuleb töötajale esitada kirjalikult enne ärasõitu.

Teavitamiskohustust ei mõjuta välisriigis töötamise alus. Seega ei oma tähendust, kas töötaja saadeti teise riiki lähetusse või tema töölepingus on töö tegemise kohaks välisriik. See, kas tööandjal lasub teavitamiskohustus, sõltub töölepingule kohaldatavast riigi õigusest. Tööandja peab teavitama töötajat välisriigis töötamise tingimustest, kui töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule. Näiteks kohaldatakse töölepingule Eesti riigi õigust, kuid töötaja töötab kaks kuud Lätis.

11. Kui TLS § 6 lõigetes 1–5 nimetatud kokkuleppeid ei ole kirjalikult sõlmitud, siis eeldab seadus, et viidatud kokkulepetele tugineda ei saa (TLS § 6 lõige 9). Seega kui tööandja ei ole töötajale kirjalikult teatanud katseaja lühemat kestust või katseaja kohaldamata jätmist, tähtajalise töölepingu kestust ja sõlmimise põhjust, konkurentsipiirangu kokkuleppe või saladuses hoitava teabe sisu, töökohustuste täitmist kaugtööna või renditöö tegemist, eeldatakse, et vastavaid kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud. Näiteks kui tööandja soovib tugineda asjaolule, et poolte vahel on sõlmitud tähtajaline töösuhe, peab tal olema ette näidata kirjalik kokkulepe, mis sisaldab tähtajalise töölepingu kestust ja selle sõlmimise põhjust. Teavitamiskohustuse täitmata jätmisel tuleb eeldada vastavasisulise kokkuleppe puudumist töötaja ja tööandja vahel. Samas on osapooltel õigus kokkuleppe olemasolu muul viisil tõendada (näiteks tunnistajate ütlused, e-kirjavahetus vms).

§ 7. Töölepingu sõlmimine alaealisega

(1) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alla 15-aastase või koolikohustusliku alaealisega ega teda tööle lubada, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud juhtudel.

(2) Tööandja ei tohi töölepingut sõlmida alaealisega ega lubada teda tööle, mis:

1) ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;

2) ohustab alaealise kõlblust;

3) sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;

4) takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;

5) ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.

(3) Käesoleva paragrahvi lõike 2 punktis 5 nimetatud tööde ja ohutegurite loetelu kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.

(4) Tööandja võib 13–14-aastase alaealisega või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealisega sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (kerge töö). 7–12-aastasel alaealisel on lubatud teha kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.

(5) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega alaealisele lubatud kergete tööde liigid.

(6) Käesolevas paragrahvis nimetatud piiranguid rikkudes sõlmitud tööleping on tühine.

1. Paragrahvide 7 ja 8 eesmärk on sätestada töösuhte sõlmimisel täiendav kaitse alaealistele, kes vajavad seda eelkõige täiskasvanud töötajast erinevate teadmiste, kogemuste, võimete, vaimse ja füüsilise tervise ning koolikohustuse tõttu. Alaealistele tuleb erikaitse tagada füüsiliste ja moraalsete ohtude, eelkõige otseselt või kaudselt nende tööst tulenevate ohtude eest.[18]

2. TLS järgi sõltub noore töötamise lubatavus ja tehtavad tööd noore vanusest, koolikohustuslikkusest ja töö iseloomust.

3. Tööandja ei tohi reeglina sõlmida töölepingut või lubada tööle:
- alla 15-aastast noort;
- koolikohustuslikku alaealist. Koolikohustuslik on noor, kes on saanud enne käimasoleva aasta 1. oktoobrit seitsmeaastaseks. Isik on koolikohustuslik kuni põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni. Isik on põhihariduse omandanud pärast 9. klassi ehk põhikooli lõpetamist (põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 2 lõige 1; § 9 lõige 2).

Alla 15-aastast noort või koolikohustuslikku alaealist võib tööle rakendada seaduses sätestatud erijuhtudel, mil alaealistel lubatakse teha vaid piiratud ulatuses ja raskusega tööd.

4. Erandina lubab seadus võtta tööle:
- 13–14-aastase alaealise või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealise lähtudes tehtava töö ohutusest ja raskusastmest. Alaealise võib lubada tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust, mis tähendab, et tegemist saab olla üksnes kerge tööga;
- 7–12-aastase alaealise. Noor võib teha kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.

5. Alaealise töökohustused ei tohi minna vastuollu TLS § 7 lõikes 2 nimetatud tingimustega ning need peavad olema loomult lihtsad ega tohi nõuda suurt kehalist või vaimset pingutust. Lubatud raskusega tööde ehk kergete tööde liigid sätestab Vabariigi Valitsus määrusega.[19] Määrus annab näitliku loetelu töödest, mis ei ole alaealise töötamisele ohtlikud. Näiteks on alaealistel lubatud teha põllumajandustöid (marjade ja puuviljade korjamine), kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavaid abitöid (kaupade lahtipakkimine ja riiulitele asetamine), toitlustus- või majutusettevõttes tehtavaid abitöid (laudade katmine), käsitööd (suveniiride valmistamine), kontoritöid (töötamine asjaajajana), puhastus- või koristustöid ja kultuuri-, spordi- või reklaamitegevusega seotud töid.

6. Seadus näeb ette ka absoluutsed piirangud olukordade kohta, mille esinemisel alaealised töötada ei või. Nendeks on töö tegemine, mis:

---

[18] TLS §-d 7–8 juhinduvad nõukogu direktiivist 94/33/EÜ 22. juunist 1994 noorte kaitse kohta tööl. Euroopa Liidu Teataja L 216, 20.08.1994, lk 12–20.

[19] Vabariigi Valitsuse 11. juunil 2009. a vastu võetud määrus nr 93 “Alaealisele lubatud kerged tööd”.

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

Nimetatud piirangud kehtivad kõikide alaealiste suhtes olenemata koolikohustusest ja vanusest.

Alaealistele keelatud tööde, sealhulgas tootmisprotsesside, ja ohutegurite täpsema loetelu sätestab Vabariigi Valitsus oma määrusega.[20] Nimetatud määruse alusel ei või noor teha töid, mille tegemisel puututakse kokku toksiliste, kantserogeensete, radioaktiivsete jms ohuteguritega. Määrus nimetab kahjulikke füüsikalisi, bioloogilisi ja keemilisi ohutegureid ning noortele keelatud töid ja tootmisprotsesse. Loetelu on lahtine, mis tähendab, et juhul kui töökeskkonnas esineb mõni tegur, mida määrus ei kajasta, tuleb selle ohtlikkust alaealisele hinnata igal konkreetsel juhul eraldi, võttes aluseks TLS § 7 lõikes 2 ette nähtud piirangud. Määruse alusel on noorele muu hulgas keelatud kahjustav kiirgus ja vibratsioon, kõrge müratase ning töötamine pidevalt madala või kõrge õhutemperatuuriga keskkonnas. Keelatud on töö, mis on seotud kõrgusest kukkumise ohuga, kõrgpingestatud elektriseadme või mehaanilise lõikuriga, samuti töö traktoril või töö, mis on seotud varisemisohuga.

Määrus võimaldab teha erisusi praktika raames töölepingu alusel töötamise korral. Õppepraktikal viibivad alaealised ei ole eelduslikult tööõiguslikus suhtes. Nad teevad küll tööd, aga tavapäraselt ei tee seda töölepingu, vaid praktikalepingu alusel (kutseõppeasutuse seadus § 17 lõige 3). Samas võib ka õppepraktikal viibiva õpilasega sõlmida töölepingu. Töösuhte korral on keelatud ohutegurite olemasolul lubatud töötada alaealistel, kellele see on möödapääsmatu nende kutseõppe õppekava alusel läbiviidava praktika raames ja tingimusel, et tööd tehakse praktika juhendaja või töökeskkonnaspetsialisti järelevalve all ning alaealise tervise ja ohutuse tagamiseks on rakendatud vajalikke meetmeid.

7. TLS laiendab piiratud tingimustel töötamise õigust ka 7–12-aastastele alaealistele. Seadus lubab teatud valdkondades töötamist juba seitsmandast eluaastast, lähtudes asjaolust, et seitsmeaastasel alaealisel on piiratud tehinguvõime (TsÜS §-d 11 ja 12), mis lubab tal olla üks lepingupooltest seadusliku esindaja nõusolekul (alla 7-aastane alaealine saab teha üksnes pisitehinguid) ning seitsmeaastane laps on koolikohustuslik. TLS eesmärk on kindlustada alaealistele tööõigusest tulenev täiendav kaitse ja vähendada riske, mis kaasnevad olukorraga, kui lapsed on hõivatud muude võlaõiguslike lepingute alusel või halvemal juhul ilma õigusliku aluseta.

Muude võlaõiguslike lepingutega hõivatud alaealistel puudub seadusest tulenev õigus põhipuhkusele ja tööpäevasisestele vaheaegadele, nende tööaeg ei ole piiratud, tasu võib olla väiksem Vabariigi Valitsuse kehtestatud miinimummäärast, lepingu lõpetamine on

[20] Vabariigi Valitsuse 11. juunil 2009. a vastu võetud määrus nr 94 “Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud”.

lihtsam, puudub õigus koondamishüvitisele, maksukohustuse täitmine lasub üldjuhul alaealisel endal, riiklik järelevalve puudub jms. Nimetatud õigused peavad olema noorele tagatud töösuhte korral. Töölepingu alusel töötamine annab alaealisele TLS-st tuleneva kõrgendatud kaitse ja riikliku järelevalve töösuhte ja töökeskkonna tingimuste üle.

Töölepingu sõlmimisel alla 15-aastase alaealisega peab tööandja lisaks vanema nõusolekule saama ka nõusoleku tegevuskohajärgselt tööinspektorilt, kes tutvub enne nõusoleku andmist noore töö tegemise koha ja tööülesannetega. Lisaks tuleb töölepingu sõlmimisel arvesse võtta lapse tahet, mis ei sõltu TLS alusel mitte üksnes lapsevanema arvamusest, vaid mille selgitamisel osaleb kahtluse korral tööinspektor, kes peab omakorda 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamiseks vajadusel kaasama lapse elukohajärgse lastekaitsetöötaja.

Nimetatud põhjustel on 7–12-aastaste kaitse tagamiseks eesmärgipärasem nende töötamist kindlatel tingimustel lubada. TLS alusel on 7–12-aastastel lastel lubatud teha tööd vaid kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamialal, kui töö sisuks on lihtsad kohustused, mis ei nõua suurt kehalist või vaimset pingutust. Näiteks võib kaheksa-aastane noor astuda üles reklaamikampaanias, esineda rolliga teatrietenduses või osaleda kultuuriprojektides.

8. Juhul kui tööandja rikub alaealisega töölepingu sõlmimisel TLS §-st 7 tulenevaid piiranguid, on tööleping tühine.

9. Kui tööandja sõlmib alaealisega töölepingu või lubab ta tööle, mis ei vasta TLS § 7 lõike 2 nõuetele, on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 118).

10. Alaealisega töölepingu sõlmimisel tuleb täiendavalt arvestada seaduses sätestatud piiranguid noore töö- ja puhkeajale ning puhkusele (TLS § 43, § 44, § 47, § 49, § 51, § 56, § 69).

§ 8. Nõusolek alaealise töötamiseks

(1) Töölepingu sõlmimiseks vajalik alaealise tahteavaldus, mis on tehtud seadusliku esindaja eelneva nõusolekuta, on tühine, välja arvatud, kui seaduslik esindaja tahteavalduse hiljem heaks kiidab.

(2) Alaealise seaduslik esindaja ei tohi anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestusest.

(3) Töölepingu sõlmimiseks 7–14-aastase alaealisega taotleb tööandja tegevuskohajärgselt tööinspektorilt nõusoleku. Taotluses esitab tööandja andmed alaealise töötingimuste, sealhulgas töö tegemise koha ja töökohustuste, vanuse ja koolikohustuslikkuse kohta.

(4) Kui tööinspektor on kindlaks teinud, et töö ei ole alaealisele keelatud ja alaealise töötingimused on kooskõlas seaduses nimetatud nõuetega ning alaealine soovib tööd teha, annab tööinspektor tööandjale käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud nõusoleku.

(5) Kui tööinspektoril tekib 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamisel põhjendatud kahtlus, et alaealine ei väljenda seadusliku esindaja juuresolekul oma tegelikku tahet, selgitab tööinspektor alaealise tahte välja alaealise ja tema elukohajärgse lastekaitsetöötaja juuresolekul.

(6) Tööleping, mis on sõlmitud alaealisega käesolevas paragrahvis nimetatud nõusolekuteta, on tühine.

(7) Tööandjal on keelatud alaealist tööle lubada ilma seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta.

1. Alaealisega töölepingu sõlmimiseks on vajalik noore enda soov ja tahe tööd teha ning seadusliku esindaja, üldjuhul ema või isa nõusolek.

Seadus ei reguleeri, mis vormis vanema antud nõusolek peab olema. Vanem võib oma nõusoleku anda seega suuliselt (näiteks kohtumisel tööandjaga) või kirjalikult. Nõusolekuga on võrdsustatud tehingu hilisem heakskiitmine (TLS § 8 lõige 1; TsÜS § 11 lõige 1). Lapsevanem võib oma nõusoleku töölepingu sõlmimiseks alaealisega anda seega ka tagantjärele ehk pärast noore tööle asumist.

2. Koolikohustuslik noor võib seaduses toodud piiranguid arvestades töötada nii koolikohustuse täitmise ajal kui koolivaheajal. Alaealise töölkäimine kooli ajal ei tohi takistada tema sotsiaalset arengut või hariduse omandamist. Näiteks hariduse omandamise takistamiseks tuleb TLS mõtte kohaselt pidada ka olukorda, kui alaealine käib koolis, kuid ei jõua väsimuse tõttu tundides piisava aktiivsusega osaleda. Kooliskäimine on ja jääb alaealise kõige olulisemaks kohustuseks ja õiguseks.

Et kindlustada koolikohustuslikule alaealisele võimalus õppetööks välja puhata, ei tohi ta töötada rohkem kui pool oma koolivaheaja kestusest. Alaealise seaduslik esindaja ei tohi seega anda nõusolekut töötamiseks rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestuseks (TLS § 8 lõige 2). Iga koolivaheaja all peetakse silmas eraldi nii suve-, talve-, sügis- kui kevadvaheaega.

3. Alla 15-aastaste laste puhul on TLS sätestanud täiendava kontrolli. 7–14-aastaste lastega töölepingu sõlmimiseks tuleb tööandjal taotleda tööinspektori nõusolek. Tööinspektorile esitatavas taotluses toob tööandja välja alaealise töötingimused, töökoha, tööülesanded, vanuse ja koolikohustuslikkuse. Kui tööinspektor leiab, et vähemalt üks nimetatud asjaoludest ei vasta seaduse nõuetele, näiteks kahjustab töö noore tervist või hariduse omandamist, siis keeldub tööinspektor nõusoleku andmisest.

4. Tööinspektor hindab taotluse saamisel lisaks seadusest tulenevate nõuete täitmisele ka seda, kas alaealine soovib nimetatud tööd teha. 7–12-aastase alaealise tahte väljaselgitamiseks võib tööinspektor kaasata lastekaitsetöötaja (TLS § 8 lõiked 4 ja 5).

5. Juhul kui alaealise seaduslik esindaja või seaduses ettenähtud juhtudel tööinspektor ei ole andnud nõusolekut alaealisega töölepingu sõlmimiseks, puudub tööandjal õigus nooruki tööle võtmiseks ning sõlmitud leping on tühine.

Kui tööandja sõlmib alaealisega töölepingu ilma seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta, on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning rikkumise tuvastamisel kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 119).

6. Alaealiste piirangud töötamisel tulenevalt TLS §-dest 7 ja 8:

0–6-aastane	TLS § 7 lõike 1 alusel töö tegemine keelatud
7–12-aastane	lubatud teha kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamialal; töölepingu sõlmimiseks vajalik seadusliku esindaja nõusolek; töölepingu sõlmimiseks vaja tööinspektori nõusolek; tööinspektoril õigus kaasata alaealise tahte väljaselgitamiseks lastekaitsetöötaja
13–14-aastane	lubatud teha kerget tööd; töölepingu sõlmimiseks vajalik seadusliku esindaja nõusolek; töölepingu sõlmimiseks vaja tööinspektori nõusolek
15–16-aastane koolikohustuslik	lubatud teha kerget tööd; töölepingu sõlmimiseks vajalik seadusliku esindaja nõusolek
15–16-aastane mittekoolikohustuslik	üldised TLS § 7 lõikest 2 tulenevad piirangud; töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek
17-aastane	üldised TLS § 7 lõikest 2 tulenevad piirangud; töölepingu sõlmimiseks vajalik seadusliku esindaja nõusolek

§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine

(1) Eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtjas.

(2) Ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks võib tähtajalise töölepingu sõlmida asendamise ajaks.

1. Töösuhte oluliseks tunnuseks on selle kestus ja püsivus, mistõttu eeldab TLS, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Juhul kui osapooled sõlmivad siiski tähtajalise lepingu, näeb seadus töölepingu sõlmimisele ette teatud eeltingimused. Tähtajaline tööleping on kehtiv vaid juhul, kui see on sõlmitud poolte kokkuleppel ja seaduses sätestatud nõudeid järgides.

2. Tähtajalise töölepingu sõlmimist õigustab äraoleva töötaja asendamine ja töö ajutisest iseloomust tulevad mõjuvad põhjused, mis on niivõrd olulised, et nende puudumisel tööandja töötajat tööle ei võtaks (TLS § 9 lõige 1). Mõjuvateks põhjusteks võivad olla ajutised tööülesanded, osalemine ajaliselt piiritletud projektis, töö hooajalisus, töömahu ajutine suurenemine, renditöö tegemine jms.

Näiteks on tähtajalise töölepingu sõlmimine õigustatud lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendamiseks või olukorras, kus hotell vajab suvehooajaks täiendavat tööjõudu, kuna klientide rohkus on põhjustanud töömahu suurenemise. Hooajatöödena, mis õigustavad tähtajalist töösuhet, võib olla heinategu suvel, marjade korjamine sügisel või lume koristamine talvel jms.

Tähtajaliste lepingute sõlmimine on õigustatud ka renditöösuhtes ehk olukorras, kus tööleping on sõlmitud rendiagentuuriga, kuid tööd tehakse kasutajaettevõtja juures. Renditöösuhtes saab tööandja, st rendiagentuur sõlmida töötajaga tähtajalise töölepingu kahel juhul:

- tähtajalise töölepingu sõlmimist õigustavad tööandja, st rendiagentuuri pakutava töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad põhjused (näiteks rendiagentuuri raamatupidamine vajab aruandlusperioodil lisatööjõudu) ja äraoleva töötaja asendamine (näiteks vajab rendiagentuur asendajat raamatupidajale);
- tähtajalise töölepingu sõlmimist õigustavad kasutajaettevõtja töö ajutisest iseloomust tulenevad põhjused (näiteks on kasutajaettevõtjal vaja töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna teise töötaja asendamiseks või vajab kasutajaettevõtja hooajaliste tööde puhul lisatööjõudu).

3. Tähtajalise töölepingu sõlmimisel ei saa tööandja mõjuva põhjusena välja tuua enda vastutusega seonduvat. Tellimuste hankimine, töökorraldust toetavate lepingute sõlmimine või tegevuslubade saamine kuulub tööandja kohustuste hulka ning eranditult töökorralduslike tegevustega seotud riske ei saa maandada tähtajaliste töölepingute sõlmimisega. Näiteks ei ole tööandjal õigus sõlmida tähtajalist lepingut, kui tal on tähtajaline tegutsemisluba. Tähtajalise töösuhte õiguspärasuse otsustamisel tuleb lähtuda eranditult töösuhte iseloomust, mis peab olema ajutine. Tegevusloa saamisega seotud vastutus ja selle saamata jäämisest tulenev risk peab lasuma tööandjal, mitte töötajal. Samuti ei saa töölepingu tähtaega siduda tarne- või hankelepingu pikkusega[21].

4. Mõjuv põhjus ehk õiguslik alus tähtajalise töölepingu sõlmimiseks ja tähtajalise töölepingu kestus tuleb töötajale kirjalikult teatavaks teha enne tööle asumist (TLS § 6 lõige 2). See annab töötajale võimaluse mõjuva põhjuse olemasolu ja õigustatust eelnevalt hinnata. Kirjaliku vormi eiramisel eeldatakse, et kokkulepe tähtajalise töölepingu kohta puudub (TLS § 6 lõige 9) ja töötaja töötab tähtajatu töölepingu alusel.

5. Töötaja kaitse töösuhte jätkumisele on tagatud sellega, et vaidluse korral peab mõjuvat põhjust tähtajalise lepingu sõlmimiseks tõendama tööandja. Kui tööandja ei suuda tõendada piisavat põhjust tähtajalise töölepingu sõlmimiseks, loetakse tööleping algusest peale tähtajatult sõlmituks.

6. Tähtajalise töölepingu võib TLS § 9 lõikes 1 esitatud põhjusel sõlmida kuni viieks aastaks. Juhul kui tähtajaline leping sõlmitakse asendamise ajaks (TLS § 9 lõige 2), ei ole tähtaja

[21] Riigikohtu otsus 9. oktoobrist 2002. a nr 3-2-1-96-02.

määratlemine piiratud 5 aastaga. Tähtajaline tööleping sõlmitakse asendamise ajaks, mis tähendab, et lepingu kestus võib jääda alla või minna üle 5 aasta.

Töölepingu tähtajalisus võib olla määratud konkreetse kuupäevaga või teatud kindla sündmuse saabumisega (nt asendatava töötaja tööle naasmine).

Koosmõjus TLS § 9 lõikega 1 ja §-ga 10 saab töötajat tähtajalise töölepingu alusel samalaadse töö tegemiseks tööle rakendada järjest kuni kümme aastat. TLS ei näe ette tähtajalise töölepingu minimaalset kestust, mistõttu võib tähtajaline leping olla sõlmitud näiteks paariks päevaks. Tähtajalise lepingu kestus omab tähendust muu hulgas lepingu vormi korral. Tööleping, mille kestus ei ületa kahte nädalat, võib olla sõlmitud suuliselt (TLS § 4 lõige 5). Teise töötaja asendamise ajaks võib töölepingu sõlmida asendamise ajaks, st kuni töötaja tööle naasmiseni. Näiteks lõpeb lapsehoolduspuhkusel olevat töötajat asendava isiku töösuhe asendatava lapsehoolduspuhkuselt naasmisel.

7. TLS ei erista tähtajalise töölepingu sõlmimisel erinevaid töö tegemise vorme, mistõttu on tähtajalist töölepingut eelnevalt kirjeldatud mõjuvate põhjuste esinemisel võimalik sõlmida ka näiteks töötajaga, kes teeb kaugtööd või töötab osalise tööajaga.

8. Tähtajalise töölepingu sõlmimisel tuleb alati arvestada ajavahemikku või tingimust, millega on seotud täiendav tööjõuvajadus. Sellest tulenevalt ei ole tähtajalise töölepingu sõlmimise põhimõttega kooskõlas võimalus tööleping enne tähtaja või tingimuse saabumist üles öelda. Nii tööandjal kui töötajal on lepingu sõlmimisel tekkinud õiguspärane ootus töö ja tööjõu olemasoluks lepingus kokku lepitud ajal. Tähtajaline tööleping lõpeb seega lepingu tähtaja saabumisel ja selle ennetähtaegseks ülesütlemiseks peab nii tööandjal kui töötajal olema mõjuv põhjus. Näiteks lõpeb tähtajaline töösuhe tähtaja saabumisel ka juhul, kui tähtaja saabumise hetkel on töötaja haiguslehel, rase, puhkusel. Tähtajalise töölepingu korralist ja erakorralist ülesütlemist reguleerib TLS 5. peatüki 2. jagu.

Tähtajalise töölepingu sõlmimisel peab arvestama muu hulgas asjaolu, et juhul kui hiljem tekib vajadus tähtajalise lepingu alusel töötav isik koondada, peab tööandja talle maksma hüvitist, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Näiteks kui tähtajaline tööleping on sõlmitud kaheks aastaks ja tööandja soovib töötaja koondada ühe aasta möödumisel, tuleb tal töötajale koondamishüvitisena maksta lepingu tähtaja lõpuni saadaolev ühe aasta töötasu.

9. TLS §-d 9 ja 10 ei piira ega keela tähtajaliste töölepingute sõlmimist eriseadustest tulenevalt. TLS lubab tähtajalist töölepingut sõlmida ajutise iseloomuga töö tegemiseks. Eriseadustes ette nähtud tähtajalise töölepingu sõlmimise alused ei käsitle enamasti ajutise iseloomuga töid. Tähtajalise töölepingu sõlmimise võimalus või kohustus on seatud teistel eesmärkidel. Sageli on eriseadustes sätestatud tähtajalise töölepingu sõlmimise võimalus juhtimisülesandeid täitvate töötajatega (muuseumiseaduse § 6^1 lõige 1 – muuseumide direktorid, ülikooliseaduse § 17 lõige 1 – kõrgkoolide rektorid). Nimetatud juhtudel on töösuhte tähtajalisuse eesmärgiks tagada ametikohtade täitmine võimalikult pädevate ja erialaselt kõrgel tasemel töötajatega regulaarsete konkursside korraldamise kaudu.

§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang

(1) Kui töötaja ja tööandja on käesoleva seaduse § 9 lõike 1 alusel sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

(2) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, kohaldatakse käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi.

1. Paragrahvi 10 eesmärk on piirata tähtajalise töölepingu järjestikust sõlmimist ja pikendamist. Säte kaitseb töötajaid juhtudel, kus tööandja soovib töötajaga korduvalt sõlmida tähtajalisi lepinguid.[22]

Näiteks olukord, kus ehitusettevõtja sõlmib töötajaga tähtajalise töölepingu hoone ehitamiseks. Tööleping lõpeb, kuid ehitus kestab ning tööandja on huvitatud lepingu pikendamisest. Leping pikendatakse ja töötaja jõuab pärast hoone valmimist hakata tegelema järgmise projektiga, mille tõttu on tööandja huvitatud taas lepingu pikendamisest või samalaadse ehitustöö tegemiseks uue lepingu sõlmimisest. Kirjeldatud näite puhul vastab töösuhe sisuliselt tähtajatu töölepingu olemusele ja seetõttu ei ole õigustatud tähtajalise töölepingu piiramatu pikendamine või uuesti sõlmimine.

2. Järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirangut ei kohaldata teise töötaja asendamiseks sõlmitud tähtajalistele lepingutele (TLS § 9 lõige 2).[23]

3. TLS näeb ette, et rohkem kui kaks korda järjestikku sõlmitud või rohkem kui ühe korra viie aasta jooksul pikendatud tähtajaline leping muutub algusest peale tähtajatuks.[24] Seda siiski juhul, kui tähtajaline leping sõlmitakse või pikendatakse samalaadse töö tegemiseks, mida töötaja eelmise lepingu järgi tegi. Viidatud kohustus suunab ettevõtjaid planeerima oma tegevust ja kasutama tähtajalist töölepingut vaid juhtudel, kui selleks esineb reaalne vajadus.

Näiteks on tööandja sõlminud töötajaga üheaastase tähtajaga töölepingu. Kokkuleppel otsustatakse lepingut pikendada kaheks aastaks. Kui töötajal ja tööandjal tekib hiljem soov töölepingut teist korda veel aastaks pikendada, muutub tööleping pärast teistkordset

---

[22] Tähtajalise töölepingu regulatsioon juhindub nõukogu direktiivist 1999/70/EÜ 28. juunist 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. Euroopa Liidu Teataja L 175, 10.07.1999, lk 43–48.

[23] Euroopa Kohus on otsuses C-586/10 leidnud, et asendamiseks võib tähtajalist lepingut pikendada korduvalt.

[24] Kuna leping muutub algusest peale tähtajatuks, siis lepingu tingimused muutuda ei või. Viidatud põhimõte on kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega C-251/11, mille alusel tähtajalise lepingu üleminekul tähtajatuks lähevad üle kõik tähtajatu lepingu tingimused ilma lepingu tähtajata.

pikendamist seaduse alusel tähtajatuks, kuna lepingut on sellisel juhul pikendatud üle ühe korra.

4. Samalaadseks tööks tuleks käesoleva sätte alusel lugeda töö, mis on identne eelmise lepingu alusel tehtava tööga, ja töö, kus tööülesanded on eelmise tööga sarnased. Seaduse eesmärk on vältida olukorda, kus tööandja pahatahtlikult töötaja ametinimetust või üksikuid tööülesandeid muudab, lootes käesoleva sätte piirangust kõrvale kalduda. Seda, kas tegemist on samalaadse tööga, tuleb hinnata juhtumipõhiselt.

5. Selleks et tähtajaline tööleping muutuks uue lepingu sõlmimisel tähtajatuks, peavad kaks lepingut olema järjestikused. Töölepingu sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud. Kui vana töölepingu lõppemise ja uue sõlmimise vaheline aeg on üle kahe kuu, siis ei loeta lepinguid järjestikuseks ning sõlmitud tööleping ei muutu tähtajatuks.

Näiteks on järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimisega tegemist olukorras, kus töötaja võetakse pärast tähtajalise töölepingu lõppu uuesti tähtajaliselt tööle kahe nädala möödumisel. Järjestikuse sõlmimisega ei ole tegemist juhul, kui töötaja töötab tähtajalise lepingu alusel jaanuaris ja teise samasuguse lepingu alusel sama aasta septembris.

6. Sätte eesmärgiga ei ole kooskõlas olukord, kus TLS §-s 10 toodud sõlmimise ja pikendamise piirangut üritatakse vältida töölepinguid vaheldumisi viie aasta jooksul sõlmides ja pikendades. Seadusega ei ole kooskõlas olukord, kus tähtajalise töölepingu lõppemisel pikendatakse lepingut veel paariks kuuks ning viidatud kuude möödudes sõlmitakse uus tähtajaline leping, et siis seda lõppemise korral uuesti pikendada. Nimetatud olukorras puudub tööl ajutine iseloom ja töötajaga tuleb sõlmida tähtajatu tööleping.

7. Renditöösuhtes kohaldatakse tähtajalise töölepingu järjestikust sõlmimise või pikendamise piirangut iga kasutajaettevõtja kohta eraldi. TLS § 10 lõikest 1 tulenevat piirangut ei kohaldata, kui rendiagentuuri töötaja teeb tähtajaliste lepingute alusel tööd erinevate kasutajaettevõtjate juures. Piirangut peab järgima, kui renditööd tehakse järjestikuste tähtajaliste lepingute alusel sama kasutajaettevõtja juures.

§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised

(1) Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi.

(2) Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt töölesoovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.

(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei piira võlaõigusseaduse §-s 14 sätestatu kohaldamist.

1. Paragrahvi 11 eesmärk on reguleerida lepingueelseid läbirääkimisi, mis eelnevad töölepingu sõlmimisele. Säte määrab ära nende andmete iseloomu, mida tööandja enne tööleasumist või töölepingu sõlmimisel töötajalt nõuda võib.

2. Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Ka tööjõuvahendusega tegelev ettevõtja, kelle kaudu töötajaid tööle võetakse, peab andmete küsimisel jääma TLS §-s 11 lubatu piiresse. Töötaja testimine (näiteks vaimse võimekuse ning isikuomaduste testid) on lubatud kandidaadi nõusolekul ja tingimusel, et testi tulemusel saadavate andmete vastu on tööandjal samuti õigustatud huvi[25].

Õigustatud huvi peab hindama lähtuvalt konkreetsest töösuhtest ja täidetavatest tööülesannetest. Seadus eeldab õigustatud huvi puudumist küsimuste puhul, mis käsitlevad ebaproportsionaalselt töölesoovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale. Tööandjal puudub üldjuhul õigus küsida infot pereplaneerimise, sh lapsesaamise kavatsuste, isiku tuttavate ja pereliikmete, religioossete või poliitiliste vaadete, seksuaalse orientatsiooni, veendumuste, hobide, tema ja ta lähedaste sissetuleku, tervise jms kohta.

3. Töö iseloomust lähtuvalt võib tööandjal teatud juhtudel olla siiski vajalik eelnevalt nimetatud teemade osas infot küsida. Taolise küsimuse esitamisel peab tööandja suutma põhjendada, miks küsimus on vajalik ja kuidas see on tööga seotud. Näiteks võib küsimus religioossete vaadete osas olla põhjendatud, kui töötajat otsitakse religioossesse või poliitilisse ühendusse. Vaidluse korral on õigustatud huvi tõendamise kohustus tööandjal.

4. Lisaks TLS §-s 11 toodule kohaldatakse töösuhtes lepingueelsetele läbirääkimistele ka VÕS-s sätestatud üldpõhimõtteid (VÕS § 14).

Lepingueelsetel läbirääkimistel peavad pooled:

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

5. Kui töölesoovija või tööandja sai lepingueelsetel läbirääkimistel teada asjaoludest, mis ei kuulu avaldamisele, ei tohi ta, sõltumata lepingu sõlmimisest või sõlmimata jätmisest, neid asjaolusid teistele isikutele avaldada ega neid pahauskselt enda huvides ära kasutada (VÕS § 14 lõige 4).

---

[25] Juhis personalitöötajatele: Isikuandmed töösuhetes (Tallinn, Andmekaitse Inspektsioon, 2011). Kättesaadav: http://www.aki.ee/est/?part=html&id=133 (27.09.2012), lk 5.

6. Lepingueelsetel läbirääkimistel tuleb arvestada võrdse kohtlemise põhimõtet (TLS § 3). Töökuulutuses või töövestlusel ei saa eelistada töötajaid nende soo, rahvuse, seksuaalse orientatsiooni vms alusel.

7. Lepingueelsetest läbirääkimistest ei tulene pooltele õiguslikke tagajärgi, kui läbirääkimiste tulemusena soovitud kokkulepe jääb saavutamata. Isik ei või pahauskselt, eelkõige lepingu sõlmimise soovita läbirääkimisi pidada, samuti neid pahauskselt katkestada (VÕS § 14 lõige 3).

8. Lepingueelsetel läbirääkimistel peab tööandja täitma isikuandmete kaitse seadust. Isikuandmete kaitse valdkonnas on tööandjale ja töötajale abika Andmekaitse Inspektsiooni soovitused[26].

§ 12. Töölepingu muutmine

Töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel.

1. Paragrahv 12 sätestab töölepingu tingimuste muutmise regulatsiooni. Töölepingu tingimusi võib muuta vaid poolte kokkuleppel. Ühepoolselt võib lepingu tingimusi muuta üksnes seaduses sätestatud juhtudel. Töölepingus kokkulepitud tingimuste ühepoolne muutmine võib olla võimalik näiteks tööandjapoolsel töötasu vähendamisel (TLS § 37), tööaja korralduse muutmisel (TLS § 47 lõige 4) ja töötasu alandamisel (TLS § 73).

2. Eristada tuleb töölepingu tingimustes kokkuleppimist ja tööandja kohustust teavitada töötajat kirjalikult TLS § 5 lõikes 1 loetletud tingimustest ja andmetest (vt täpsemalt selgitusi TLS §-dele 4 ja 5).

Töölepingus kokkulepitud tingimused on muudetavad üksnes poolte kokkuleppel. Töötajale ühepoolselt teatavaks tehtud andmete ja tingimuste muutmiseks eraldi kokkulepet saavutama ei pea (TLS § 5 lõige 4).

Juba töölepingu sõlmimisel peab töölepingust ja selle juurde kuuluvatest dokumentidest sõnaselgelt välja tulema info selle kohta, millised on poolte vahel kokkulepitud tingimused (nt töötasu, tööülesanded, töökoht jne) ja millised on töötajale teatavaks tehtud tingimused ja andmed (reeglid töökorraldusele, viide töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele, tööandja nimi ning asukoht jne).

---

[26] Andmekaitse Inspektsiooni kodulehel on kättesaadav abistav juhendamaterjal ja juhis personalitöötajatele, mis käsitlevad isikuandmete töötlemist töösuhetes: (1) Juhis personalitöötajatele: Isikuandmed töösuhetes (Tallinn, Andmekaitse Inspektsioon, 2011). Kättesaadav: http://www.aki.ee/est/?part=html&id=133 (27.09.2012). (2) Isikuandmete töötlemine töösuhetes. Abistav juhendmaterjal (Tallinn, Andmekaitse Inspektsioon, 2010). Kättesaadav: http://www.aki.ee/download/1818/Isikuandmed%20töösuhetes%20juhendmaterjal%20LÕPLIK.pdf (27.09.2012). Juhendites on muu hulgas selgitatud, kuidas töödelda isikuandmeid töötaja tööle võtmisel ja töösuhte kestel (nt töötaja jälgimine erinevate jälgimisseadmetega, töötaja terviseandmete kogumine, e-kirjade lugemine jne).

§ 13. Töölepingu tühistamise erisused

(1) Tööandja ei või töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu, tuginedes andmete puudumisele või valeandmetele töötaja kohta, mille teadasaamiseks tal puudub õigustatud huvi, samuti eksimuse või pettuse tõttu, kui asjaolu, milles tööandja oli eksinud, on tühistamise ajal kaotanud töölepingu jaoks tähenduse.

(2) Eksimuse või pettuse tõttu võib tööandja töölepingu tühistada kahe nädala jooksul arvates eksimusest või pettusest teadasaamisest.

1. Paragrahv 13 näeb ette töölepingu tühistamise piirangud tööandjale. Üldised tehingu tühistamise reeglid tulenevad TsÜS-st, kuid TLS näeb ette eksimuse või pettuse tõttu töölepingu tühistamisel erisuse, mida tööandja peab tühistamisel arvestama.

2. Tehingu võivad tühistada nii töötaja kui tööandja. Tehing on tühistatav, kui esinevad seaduses nimetatud asjaolud, mis annavad aluse tehingu vaidlustamiseks. Nimetatud asjaoludeks on tehingu sõlmimine olulise eksimuse (TsÜS § 92), pettuse (TsÜS § 94), ähvarduse või vägivalla (TsÜS § 96) mõjul, mis annavad aluse kahelda isiku otseses ja vabas tahtes võtta endale tehingust tulenevaid õigusi ja kohustusi.

Eksimus on ebaõige ettekujutus tegelikest asjaoludest. Tööleping on sõlmitud olulise eksimuse mõjul, kui töötaja või tööandja, olles eksitavast asjaolust teadlik, ei oleks samasuguses olukorras töölepingut sõlminud või oleks töölepingu sõlminud oluliselt teistsugustel tingimustel.

Pettusena on käsitletav isiku tahtlik eksimusse viimine või eksimuses hoidmine ebaõigete asjaolude avaldamise teel, eesmärgiga kallutada isik töölepingut sõlmima. Näiteks on pettusega tegemist juhul, kui töötaja on esitanud valeandmeid või puudulikke andmeid oma varasema töökogemuse või omandatud kvalifikatsiooni kohta ning põhjustanud seetõttu tööandja eksiarvamuse tema tööoskuste suhtes.

3. TLS näeb töölepingu tühistamisele ette täiendavad piirangud. Nimelt sätestab seadus, et tööandja ei tohi töölepingut tühistada eksimuse või pettuse tõttu juhul, kui töötaja on esitanud puudulikke või valesid andmeid, mille vastu puudus tööandjal õigustatud huvi.

Käesolev paragrahv juhindub TLS § 11 lõikest 1, mille järgi ei või tööandja lepingueelsetel läbirääkimistel nõuda töölesoovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi (vt selgitusi TLS § 11 juures). Seega, kui tööandjal puudus õigustatud huvi andmete teadasaamiseks, ei või ta hiljem andmete puudumisele või valeandmetele tuginedes töölepingut tühistada. Viidatud andmeteks võivad olla näiteks töötaja eraelu või tervist puudutavad küsimused.

Näiteks ei saa töölepingut tühistada seetõttu, et töötaja valetas tööintervjuul asjaolude kohta, mille vastu tööandjal puudus õigustatud huvi ja mille osas ei oleks tööandja tohtinud küsimusi esitada. Töölepingu tühistamine ei ole õigustatud näiteks olukorras, kus tööandja saab teada, et töötaja andis valeteavet oma rasedusest või terviserikkest. Näitena võib tuua veel olukorra, kus tööandja küsib töötajalt töövestlusel andmeid tema rahaliste kohustuste kohta. Töötaja ei soovi oma makstavat laenukoormat avalikustada ja jätab küsitava info õigustatult enda teada. Tööandjal puudub hiljem õigus sellel alusel töölepingu tühistamiseks.

4. Eksimuse või pettuse tõttu ei saa töölepingut tühistada ka juhul, kui asjaolu, milles tööandja oli eksinud, on tühistamise ajal kaotanud töösuhtes tähtsuse.

Näiteks hindab töötaja reisikorraldaja töökohale kandideerides üle oma hispaani keele oskust märkides selle CV-s rahuldavaks. Tegelikkuses ei vasta tema keeleoskus siiski reisibüroo nõutavale tasemele. Kui reisibüroona tegutsev tööandja ei korralda enam reise hispaania keelt kõnelevatesse maadesse ja töötajal ei ole tööl olles vajadust hispaania keeles suhelda, puudub tööandjal õigus töölepingu tühistamiseks põhjusel, et töötaja on tööle kandideerimisel edastanud valeinformatsiooni oma keeleoskuse kohta. Olenevalt konkreetse kaasuse asjaoludest ei saa siiski välistada tööandja õigust öelda töösuhe üles TLS § 88 lõike 1 punkti 5 alusel, kui valeinformatsioon on tekitanud tööandja usalduse kaotuse töötaja vastu.

5. Eksimuse või pettuse ilmnemisel võib tööandja tühistada töölepingu kahe nädala jooksul. TLS lühendab siinkohal töölepingu tühistamise tähtaega võrreldes TsÜS-ga (TsÜS § 99 lõike 1 punkt 2). Erisuse kehtestamise eesmärgiks on tagada töösuhte stabiilsus tööandja kiire tegutsemise kaudu. Samuti võib eeldada, et kui tööandja ei soovi töölepingut kohe pärast eksimuse või pettuse avastamist tühistada, siis ei ole eksimus või pettus olnud tööandja jaoks oluline.

§ 14. Töölepingu tühistamise tagajärjed

(1) Töölepingu tühisuse või tühistamise korral ei või tööandja ega töötaja nõuda lepingu järgi üleantu või täidetu tagastamist.

(2) Töötaja tagastab tühise töölepingu järgi tööalaseks kasutamiseks saadud töö- ja isikukaitsevahendid.

(3) Kui töötaja pettis tööandjat asjaoluga, mis on olulise tähtsusega töötasu määramisel, võib tööandja töötajalt tagasi nõuda töötajale tasutust osa, mida tööandja ei oleks maksnud tegelikke asjaolusid teades.

1. Paragrahv 14 reguleerib töölepingu tühisuse ja tühistamise tagajärgi.

2. TLS näeb ette erisuse TsÜS sätetest, mille alusel tuleb lepingu tühistamise ja tühisuse korral lepingu alusel üleantu teisele poolele tagastada (TsÜS § 84 lõike 1 lause 2 ja § 90 lõige 2). TLS järgi ei või kumbki töölepingu pool lepingu tühisuse või tühistamise korral nõuda lepingu järgi üleantu tagastamist. Nimelt ei saa töösuhte korral eeldada, et osapooled säilitavad töösuhtest saadavat, näiteks töötasu, või et töösuhtest saadavat oleks võimalik üldse tagastada, näiteks töötaja poolt ülentud teadmisi ei ole võimalik tööandja mälust kustutada. Seega ei pea töötaja maksma tagasi juba saadud töötasu ning tööandja ei pea tagastama töötaja tehtud tööd (nt koostatud aruandeid vms).

3. Töötaja peab siiski tühise töölepingu järgi tööalaseks kasutamiseks saadud töö- ja isikukaitsevahendid tagastama. Näiteks peab töötaja tagastama tööülesannete täitmiseks antud telefoni, arvuti, auto, tööriistad, kaitseriietuse jne.

4. Samuti on tööandjal õigus nõuda tagasi teatud osa töötasust, kui töötaja pettus mõjutas oluliselt töötasu suurust. Tööandja on seega lähtudes valeandmetest maksnud töötajale suuremat töötasu, mida ta tegelikke asjaolusid teades ei oleks teinud.

Näiteks võib tööandja nõuda tagasi osa töötasust, kui töötaja, kelle ametikohal töötamise eeltingimuseks on magistrikraadi olemasolu ning kelle töötasu sellest lähtudes on samalaadset tööd tegeva kolleegi töötasust kõrgem, on esitanud oma hariduse kohta võltsitud diplomi. Tagasinõue tuleb esitada VÕS alusetu rikastumise sätete kohaselt (VÕS § 1027).

3. peatükk

TÖÖTAJA JA TÖÖANDJA KOHUSTUSED

1. jagu
Töötaja kohustused

§ 15. Töötaja kohustused

(1) Töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt.

(2) Kui seadusest, kollektiiv- või töölepingust ei tulene teisiti, täidab töötaja eelkõige järgmisi kohustusi:

1) teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi;

2) teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal;

3) täidab õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi;

4) osaleb oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel;

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

6) teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega;

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

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

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

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

(3) Töötaja täidab oma kohustusi isiklikult, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

1. Paragrahv 15 sätestab töötaja peamised kohustused. Töötaja kohustuste loetelu ei ole piiratud käesoleva paragrahviga. Töölepingulises suhtes võivad kohaldamisele kuuluvad kohustused tuleneda nii töölepingust, kollektiivlepingust kui ka muudest õigusaktidest. Kohustuste olulise täitmata jätmine võib olla tööandjapoolseks töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks.

2. Töötaja kohustus on täita tööülesandeid tööandja suhtes lojaalselt. Lojaalsuskohustust aitavad sisustada VÕS sätted (VÕS § 6 lõige 1 (hea usu põhimõte) ja § 76 lõiked 1 ja 2 (kohustuse täitmine)). Töötaja peab oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes arvesse tavasid ja praktikat. Heas usus käitumine tähendab, et töötaja täidab kohustusi tööandja huvisid arvestades ning väldib oma tegevusega tööandja kahjustamist.

Lojaalsuskohustuse rikkumine ilmneb mõne teise töökohustuse rikkumisel. Näiteks on lojaalsuskohustuse rikkumisega tegemist, kui töötaja teeb tööd hooletult ning käitub klientidega halvustavalt. Samuti juhul, kui töötaja rikub kohustust teha tööd kokkulepitud mahus ja kvaliteediga ning kahjustab oma tegevusega tööandja mainet ja põhjustab tööandja klientide usaldamatust tööandja suhtes.

3. TLS § 15 lõike 2 punktid 1–3 näevad ette töötaja põhilised töökohustused, st töö tegemise kokkulepitud tingimustel ning tööandja korralduste täitmise. Töötaja peab lisaks kokkulepitud tööülesannetele täitma ka töö iseloomust tulenevaid kohustusi. Näiteks ei pea tööandja lisama juristi lepingusse kohustust olla kursis seadusandluse muudatustega. Viidatud kohustus tuleneb juba töö laadist. Töötaja ei pea järgima tööandja ebaseaduslikke korraldusi.

4. TLS § 15 lõike 2 punkt 4 sätestab töötaja koolitusel osalemise kohustuse. Tööandja kohustus tagada töötajale koolitus tööalaste teadmiste ja oskuste täiendamiseks tuleb TLS § 28 lõike 2 punktist 5. TLS § 15 lõike 2 punkti 4 järgi on töötajal kohustus viidatud koolitusel osaleda. Lisaks on punkti 4 eesmärk suunata töötajat oma oskusi ja teadmisi iseseisvalt edasi arendama. Elukestva õppe põhimõttest lähtudes on karjääriarengu oluline eeldus töötaja enda vajadus ja soov enesetäiendamiseks. Regulatsiooni eesmärk on aidata kaasa töötaja koolituskohustuse teadvustamisele ja püsiva enesetäiendamise väärtustamisele.

Koolituse puhul tuleb eristada, kellelt tuleb koolituse vajaduse hindamise ja koolituse korraldamise algatus. Koolituse soov võib tulla nii töötajalt kui tööandjalt. Tööandja otsustatud ja korraldatud koolituse puhul on tegemist tööandja antud ülesannete täitmisega ning tööandja peab koolituse aja eest maksma töötajale keskmist töötasu ja hüvitama kõik koolitusega seotud kulud (TLS § 28 lõike 2 punkt 5).

Töötaja algatatud koolituse puhul on töötajal õigus kasutada TÄKS-s ettenähtud tasustatud ja tasustamata õppepuhkusi enda taseme-, tööalaseks ning vabahariduslikuks koolitamiseks[27]. TLS-st ei tulene otseselt tööandja kohustust koolituskulude tasumiseks, kui

[27] Taseme-, tööalase ja vabahariduslikku koolituse mõisted sätestab TÄKS § 3 lõigetes 2–4. Tasemekoolitus võimaldab mittestatsionaarses õppes või eksternina omandada põhiharidust ja üldkeskharidust, osakoormusega läbida kutseõpet või kutsekeskharidusõpet ja osakoormusega või eksternina omandada kõrgharidust. Tasemekoolituse läbimist tõendab tunnistus või diplom. Tööalane koolitus võimaldab kutse-, ameti- ja/või erialaste teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist, samuti ümberõpet kas töökohas või koolitusasutuses. Tööalase koolituse läbimist tõendab tunnistus või tõend. Vabahariduslik koolitus võimaldab isiksuse, tema loovuse, annete, initsiatiivi ja sotsiaalse vastutustunde arengut ning elus vajalike teadmiste, oskuste ja võimete lisandumist. Õpe toimub kursuste, õpiringi või muus õppijatele sobivas vormis.

koolitusel osalemise otsus tuleb töötajalt. Kui koolituse sisu vastab töötaja tööalastele ülesannetele, on mõistlik eeldada, et koolituse tulemusena saab kasu ka tööandja. Tööandjal on võimalik töötaja algatust toetada esmajärjekorras sellega, et ta võimaldab töötajal koolitusel osaleda ning maksab koolitusel osalemise aja eest töötajale töötasu (kui koolitus toimub tööajal). Kui tööandja hindab koolitust ettevõtte huvidest lähtuvaks, võib ta kokkuleppel töötajaga maksta või hüvitada töötajale koolitusel osalemisega seotud kulud.

5. TLS § 15 lõike 2 punkt 5 näeb ette töötaja kohustuse hoiduda teatud tegudest. Töötaja ei tohi takistada teisi töötajaid töö tegemisel ega kahjustada oma tegudega enda või kolmandate isikute elu, tervist või vara.

6. TLS § 15 lõike 2 punkt 6 sätestab koostöö tegemise kohustuse. Koostöö on töösuhtes tulemuse saavutamiseks vajalik ja koostööst hoidumine võib tulemuse saavutamist raskendada või võimatuks muuta ning olla seega kahju tekkimise aluseks. Koostöö tegemiseks saab töötajat siiski kohustada vaid juhul, kui see tuleneb töö iseloomust ning selle puudumisel kannataksid töö tulemused. Näiteks saab tööandja viidata koostöövajadusele juhtudel, kus töötajalt oodatakse grupitöös osalemist või teistelt töötajatelt informatsiooni kogumist ja edastamist.

7. TLS § 15 lõike 2 punkti 7 järgi peab töötaja viivitamata teavitama tööandjat töötakistusest või ohust ning võimaluse korral takistuse või ohu erikorralduseta kõrvaldama. Vajadusel tuleb takistus eemaldada ilma spetsiaalse käsuta ja seda eelkõige juhtudel, kus takistuse eemaldamata jätmine võib tööandjale kaasa tuua olulisi kahjusid. Töötaja peab takistuse või ohu kõrvaldama siiski üksnes juhul, kui see on reaalselt võimalik ning asjaolusid arvestades mõistlik. Takistuse kõrvaldamine ei saa olla kohustuslik, kui see toob kaasa ebasoodsaid mõjusid töötaja elule, tervisele või varale.

8. Töötaja peab teavitama tööandjat töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu on tööandjal õigustatud huvi. TLS § 15 lõike 2 punktis 8 nimetatud teavitamiskohustuse sisuks on tagada töösuhte läbipaistvus ja pooltevaheline usaldus. Teavitamiskohustus on töötajal juhul, kui tööandja on selleks soovi avaldanud. Sellest tulenevalt peab tööandja töötajale ütlema, millist teavet ta töösuhete osas ootab. Näiteks võib tööandja soovida teavet iga uue kliendi või tootevea kohta.

Õigustatud huvi määratakse sarnaselt TLS § 11 lõikes 2 nimetatuga, mille puhul võetakse arvesse VÕS-s sätestatud mõistlikkuse põhimõtet (VÕS § 7). Tööandja ei saa eeldada, et teda teavitatakse asjaoludest, millest teatamist ei eeldaks samas olukorras heas usus tegutsev isik, kuna ta ei pea teatud asjaolu teatamist vajalikuks või mõistlikuks. Lisaks peab tööandja teabe hankimisel juhinduma heausksest käitumisest ja kaaluma, kas teabe küsimiseks on üldse reaalset vajadust. Arvesse tuleb võtta ka tegevus- või kutseala tavasid ning praktikat.

9. TLS § 15 lõike 2 punkti 9 kohaselt peab töötaja hoiduma tegudest, mis kahjustaksid tööandja mainet või põhjustaksid klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Kas

tegemist on tööandjat kahjustava teoga, tuleb hinnata vastavalt olukorrale igal üksikjuhtumil eraldi. Töölepingu ülesütlemise aluseks võib selline tegu olla vaid siis, kui see on piisavalt mõjuv, et kõiki asjaolusid ja mõlema poole huvi arvestades ei saa mõistlikult eeldada, et lepingu täitmist jätkatakse. Nimetatud juhtumiks võib olla tööandja äripartneritega ebaviisakas käitumine, mille tulemusena ettevõtte klientide hulk väheneb.

10. TLS § 15 lõike 2 punkti 10 alusel peab töötaja teavitama tööandjat oma ajutisest töövõimetusest ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest. Ajutise töövõimetuse juhtumiteks on muu hulgas töötaja haigus või vigastus, mis ei võimalda tal ajutiselt töötada, töötaja suhtes kehtestatud karantiin ja alla 12-aastase lapse põetamine (ravikindlustuse seaduse (edaspidi RaKS) § 51).

Seadus kohustab haigusest teavitama esimesel võimalusel, st siis, kui töötaja tervis lubab ja võimalus tekib. Töötaja ei pea informeerima tööandjat oma terviserikke põhjustest või diagnoosist. Töövõimetusest teavitamisel tuleb tööandjale öelda ka eeldatav töölt eemalviibimise periood ning seda vajadusel täpsustada (näiteks kui haigus süveneb või muul põhjusel tuleb töölt pikemalt eemal viibida, kui algselt arvati).

11. TLS § 15 lõige 3 sätestab töötaja kohustuse täita oma tööülesandeid isiklikult. Siiski on võimalik pooltevahelisel kokkuleppel tööülesannete täitmiseks kasutada kolmandat isikut. Tegemist saab olla erandliku olukorraga, mis nõuab eraldi kokkulepet ja kus tööülesannete täitmiseks ei ole vajalik töötaja isiklik kohalolek. Näiteks võib töötaja tööandjaga kokku leppida, et mingil ajahetkel täidab tema ülesandeid töötaja tuttav.

Kolmas isik on tööülesandeid täites samuti töösuhtes tööandjaga. Kolmanda isiku kasutamine ei anna tööandjale võimalust hiilida kõrvale töösuhtest tulenevatest kohustustest. Kui tööandja on nõus, et tööd teeb kolmas isik, siis vastutab ta kolmanda isiku ees kui tööandja. Näiteks peab tööandja kolmanda isiku suhtes täitma töötervishoiu ja -ohutuse nõudeid, maksma töötasu ja täitma muid töösuhtest tulenevaid kohustusi.

§ 16. Töötaja hoolsuse määr

(1) Töötaja peab täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega.

(2) Töölepingu täitmisel järgitav hoolsuse määr, mille järgimata jätmise korral töötaja vastutab lepingu rikkumise eest, määratakse tema töösuhte järgi, arvestades tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, ametialaseid teadmisi, mida nõutakse töö tegemiseks, samuti töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või teadma pidi.

1. Paragrahvis 16 on sätestatud töötaja hoolsuse määr selleks, et hinnata, kuidas töötaja oma kohustustega hakkama saab või kui tõsiselt ta oma kohustustesse suhtub. Töötaja hoolsust on vaja hinnata eelkõige töötaja vastutuse määramisel, mis on oluline näiteks kahju hüvitamise nõudmisel või töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguse kindlakstegemisel.

2. Tööandja võib sisedokumendiga välja tuua näitlikud olukorrad, kus töötaja ei täida töökohustusi vajaliku hoolsusega. Taoline loetelu ei ole vaidluse korral siduv, kuid hõlbustab hilisemat tõendamist ja annab töötajale parema informatsiooni, millist käitumist temalt oodatakse. Loetelu tegemisel tuleb lähtuda peale TLS §-s 16 sätestatu ka hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, st töötajale ei saa panna ületamatuid nõudmisi hoolsuse osas. Näiteks võib tööandja fikseerida töökorralduse reeglites, et hooletuks käitumiseks loetakse eelkõige tööle ilmumist joobeseisundis, hilinemist, seadmete puhastamata või välja lülitamata jätmist, ebakorrektset käitumist klientidega vms.

3. Hoolsuse määr on sätestatud ka VÕS §-s 620, mis on aluseks käsunduslepingusisese hoolsuse hindamisel. Selle kohaselt peab käsundisaaja käsundi täitmisel tegutsema lojaalselt ja käsundi laadist tuleneva hoolsusega. Käsund tuleb täita vastavalt oma teadmistele ja võimetele ning käsundiandja jaoks parima kasuga, samuti vältides kahju tekkimist käsundiandja varale. Lisaks peab kutsetegevuses tegutsev käsundisaaja toimima üldiselt tunnustatud kutseoskuste tasemel.

Töölepingulises suhtes hoolsuse hindamiseks on vajalik täpsem regulatsioon, kui seda pakub võlaõigus, ning üldine kutseoskuste tase ei ole piisav alus töötaja hoolsuse hindamiseks. Sellest lähtuvalt võetakse TLS kohaselt töötaja hoolsuse hindamisel aluseks konkreetne töösuhe. Muu hulgas arvestatakse hoolsuse määramisel selle töö iseloomust tulenevat vajalikku hoolsust (näiteks kirurgi ja koristaja hoolsuse määr on erinev), tööandja ettevõtlusriisikot (tuleb arvestada, kas tööandja tegutseb valdkonnas, kus kahju on kergem tekkima), töötaja väljaõpet, töö tegemiseks nõutavaid ametialaseid teadmisi ning töötaja võimeid ja omadusi, mida tööandja teadis või pidi teadma. Töötaja suurem kaitse on tagatud eelkõige sellega, et lähtutakse konkreetsest töösuhtest ja selle eripärast ning hoolsusmäära väljaselgitamisel võetakse aluseks tööandja kohustuste täitmine.

§ 17. Tööandja korralduse sisu

(1) Tööandja korraldus peab olema seotud töölepingus ettenähtud tööülesandega.

(2) Korralduse andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama töötaja huve ja õigusi.

(3) Töötaja ei pea täitma korraldust, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega. Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega ja millest ei või kokkuleppel kõrvale kalduda või mis on vastuolus hea usu või mõistlikkuse põhimõttega, on tühine.

(4) Korraldus, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega, on kehtiv, kui see tulenes hädavajadusest. Hädavajadust eeldatakse eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võiva kahju või kahju tekkimise ohu korral.

(5) Kui tööülesandeid täidetakse renditööna, täidab töötaja ka kasutajaettevõtja korraldusi. Kasutajaettevõtja korraldustele kohaldatakse käesolevas paragrahvis sätestatut. Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral täidab töötaja tööandja korraldusi.

1. Paragrahvi 17 eesmärk on välja tuua, milliseid tööandja korraldusi töötaja täitma peab. TLS alusel on töötajal kohustus täita korraldusi, mis:

- ei ole vastuolus töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega (korralduse täitmine ei too kaasa kokkulepitu või seaduse rikkumist, näiteks töö- ja puhkeaja nõuete eiramist) (§ 17 lõige 3);
- on seotud töölepingus ette nähtud tööülesannetega (töötaja peab täitma nii töölepingus toodud ülesandeid kui töö iseloomust tulenevaid kohustusi) (§ 17 lõige 1);
- arvestavad mõistlikult töötaja huve (näiteks töö- ja pereelu ühitamise soov, sh osaajaga töötamine, kaugtöö) ja õigusi (õigus tööpäevasisesele puhkeajale) (§ 17 lõige 2).

Tööandja kohustus arvestada korralduste andmisel töötaja huvide ja õigustega on tihedalt seotud hea usu ja mõistlikkuse põhimõttega. Tööandja peab viidatud printsiipe arvestama ka töökohustuste määramisel. Näiteks on hea usu põhimõttega kooskõlas olukord, kus tööandja teavitab töötajat töö valmimise tähtpäevadest piisavalt varakult ette, et töötaja saaks oma tööd planeerida. Mõistlikkuse põhimõttest lähtuvalt ei saa tööandja anda töötajale töö tegemiseks liiga lühikest tähtaega.

2. Kui tööandja antud korraldus ei arvesta kas või ühe TLS § 17 lõigetes 1–3 toodud tingimusega, siis on see tühine. Tühist korraldust täitma ei pea ning sellel ei ole algusest peale õiguslikke tagajärgi. Erisus viidatud reeglist on toodud TLS § 17 lõikes 4.

3. Korralduse, mis ei ole seotud töölepingu, kollektiivlepingu ega seadusega, võib muuta töötaja jaoks kehtivaks see, kui korralduse andmise aluseks on hädavajadus (TLS § 17 lõige 4). Hädavajadusena defineeritakse TLS alusel eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkida võivat kahju või kahju tekkimise ohtu. Vääramatuks jõuks on asjaolu, mida tööandja ei saanud mõjutada ja mille puhul ei saanud mõistlikkuse põhimõttest lähtudes temalt oodata, et ta oleks saanud sellise asjaoluga arvestada või seda vältida (VÕS § 103 lõige 2). Näiteks võib tööandja nõuda töötajalt õues olevate kaupade katmist või siseruumidesse toomist, kui kaubaauto ei ole jõudnud kaupa veel ära vedada ja ilmateade ennustab tormi tulekut. Tööandja korraldus on õigustatud ka juhul, kui kaupadega tegelemine ei kuulu tavapäraselt töötaja ülesannete hulka ning on reaalne oht, et tormiga kaasnev vihm ja tuul võivad õues olevat kaupa tõsiselt kahjustada.

Hädavajaduse määratlemisel on oluline võtta arvesse töötaja huvisid ja õigusi ning hea usu ja mõistlikkuse printsiipi ehk võrrelda tööandja hädavajadusest tulenevaid tagajärgi ja töötaja töösuhteväliseid õigusi. Kui ühel juhtumil võib tööandja hädavajadus kaaluda üle töötaja huvid, siis teisel juhul ei pruugi see nii olla. Näiteks ei saa kohustada rasedat naist tööle, et kõrvaldada oht tööandja varale, kui see võib kahjustada naise tervist (tervise kaitse on suurema kaalujõuga). Küll aga võib selline korraldus olla kehtiv mõne teise töötaja suhtes.

Kui töötaja täidab ülesandeid, mis tulenevad hädavajadusest, on tööandjal kohustus maksta töötajale tehtud töö eest tasu (tasu maksmise kohustus tuleneb TLS §-st 36).

4. Renditöösuhtes annab töötajale suhte eripärast tulenevalt lisaks tema tööandjale korraldusi ka kasutajaettevõtja (TLS § 17 lõige 5). Korralduste andmisel peab kasutajaettevõtja järgima samu nõudeid nagu tööandja.

Tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste piiritlemisel tuleb lähtuda töölepingus, ametijuhendis või muus sisemise töökorralduse dokumendis määratletud korralduste andmise jaotusest. Kasutajaettevõtja korraldused on eelkõige seotud tööülesannete täitmise ja töökeskkonnaga, kuivõrd tööülesandeid renditööna täitev töötaja allub faktilisel töö tegemisel kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile.

Arvestades asjaolu, et töötajale võib korraldusi anda nii tööandja kui kasutajaettevõtja, on TLS-s määratud, et tööandja ja kasutajaettevõtja korralduste vastuolu korral peab töötaja täitma tööandja korraldusi. Töösuhtest tulenevalt vastutab töötaja eest tööandja, seega on korralduste andmisel määrav tööandja otsus.

§ 18. Raseda ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töötingimused

(1) Rasedal ja töötajal, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, on õigus nõuda tööandjalt ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd, kui töötaja terviseseisund ei võimalda töölepingus ettenähtud tööülesandeid täita kokkulepitud tingimustel.

(2) Kui tööandjal ei ole võimalik töötajale tema terviseseisundile vastavat tööd anda, võib töötaja tööülesannete täitmisest ajutiselt keelduda.

(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud juhtudel peab töötaja tööandjale esitama arsti või ämmaemanda tõendi, millest nähtuvad terviseseisundi tõttu töötamise piirangud ning võimaluse korral ettepanekud terviseseisundile vastavate tööülesannete ja -tingimuste kohta.

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 nimetatud juhtudel makstakse töötajale hüvitist ravikindlustusseaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

(5) Rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisel on naisel õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.

1. Paragrahv 18 sätestab raseda ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omava töötaja[28] õiguse nõuda terviseseisundile vastavat tööd. Üldist töötaja õigust nõuda terviseseisundile vastavat tööd TLS ei sätesta, st kui töötaja terviseseisund töö kestel halveneb, tuleb tööülesannete muutmiseks saavutada pooltevaheline kokkulepe.

Terviseseisundile sobivat tööd saab nõuda:

- rase;
- töötaja, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele (kui naine, kellel on seadusest tulenev õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, seda puhkust ei kasuta, on tal sellest hoolimata õigus nõuda arsti ettekirjutuse alusel terviseseisundile vastavat tööd).

2. Tööandja peab terviseseisundile vastava töö andmisel juhinduma töötaja esitatud arsti või ämmaemanda tõendist. Tõendist nähtuvad terviseseisundi tõttu töötamise piirangud või

[28] Rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja on töötaja, kellel on õigus kasutada TLS §-s 59 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkust. Oluline on vastavasisulise õiguse olemasolu. Tähendust ei oma, kas isik tegelikult puhkust kasutab või mitte. Näiteks võib töötaja rasedus- ja sünnituspuhkuse katkestada ja nõuda tööle tulles ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd TLS § 18 lõike 1 alusel.

keelud ning võimaluse korral ettepanekud terviseseisundile vastavate tööülesannete ja -tingimuste kohta.

3. Terviseseisundile vastavat tööd on töötajal õigus nõuda juhul, kui ta ei suuda kokkulepitud tööülesandeid täita. Terviseseisundile vastava töö nõudmise õigus tähendab õigust nõuda meditsiinilistele näidustustele vastavaid tööülesandeid (kirjas arsti või ämmaemanda väljastatud tõendis), näiteks keelduda raskuste teisaldamisest või sundasendis töötamisest; samuti hõlmab see õigust nõuda sobivat tööaja korraldust, näiteks õigust keelduda öötööst või töötamisest vahetustega.

4. TLS ei näe rasedate ja äsjasünnitanud naiste töötamisele ette absoluutseid piiranguid. Nii ei ole viidatud töötajate osas kehtestatud absoluutset ületunnitöö ja öötöö keeldu. TLS § 18 järgi tuleb arstil või ämmaemandal igal konkreetsel juhul hinnata, kas töötingimused kahjustavad töötaja ja/või tema tulevase lapse tervist, on liigselt koormavad või muul moel ebasobivad. Kui töötaja ja arst peavad senist töökorraldust töötervishoiu ja -ohutuse seisukohalt sobivaks, puudub põhjendus keeldude kehtestamiseks.

5. Kui tööandjal ei ole võimalik töötajale anda tema terviseseisundile vastavat tööd, võib töötaja tööülesannete täitmisest ajutiselt keelduda. Sellisel juhul makstakse töötajale hüvitist RaKS-s sätestatud tingimustel ja korras. Töötajale hüvitatakse terviseseisundile vastava töö ja tema töölepingu järgse töö võimalik töötasu erinevus. Tööst keeldumisel, kui tööandjal ei ole töötajale võimalik sobivat tööd pakkuda, tekib töötajal õigus seaduses sätestatud hüvitisele (RaKS § 54).

6. Rasedus- ja sünnituspuhkuselt tööle naastes tekib naisel õigus tema äraoleku ajal paranenud töötingimustele. Näiteks on naisel õigus nõuda oma tööaja muutmist, kui teiste töötajate tööaega on tema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal muudetud ning muutunud oleksid ka puhkuselt naasva töötaja töötingimused, kui ta ei oleks puhkusel olnud. Samuti tuleb rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasva töötaja töötasu tõsta juhul, kui tal oleks olnud õigus töötasu tõusule tööl olles.

§ 19. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest eelkõige juhul, kui:

1) ta kasutab puhkust;

2) ta on ajutiselt töövõimetu ravikindlustusseaduse tähenduses;

3) ta esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid;

4) ta osaleb streigis;

5) ta on ajateenistuses või asendusteenistuses või osaleb õppekogunemisel;

6) tal on muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ettenähtud põhjus.

1. Paragrahv 19 sätestab töötaja õiguse keelduda töö tegemisest ja nimetab alused, millal töötaja seda õigust kasutada võib. Töö tegemisest keeldumise õiguse kasutamisel ei saa tööandja nõuda töötajalt töö tegemist ning töö tegemisest keeldumine ei saa sellisel juhul

olla lepingu ülesütlemise aluseks. Viidatud paragrahv vabastab töötaja küll töö tegemisest, kuid teatud töösuhtest tulenevaid kohustusi kohaldatakse töötaja suhtes endiselt (nt saladuse hoidmise kohustus, konkurentsipiirangu kokkuleppe täitmine). Töötaja töö tegemisest keeldumise õiguse kasutamisele vastab tööandja õigus mitte maksta vastava perioodi eest töötasu.

2. Töö tegemist takistava asjaolu äralangemisel on töötajal kohustus naasta endisele tööle. Töötaja töö tegemisest keeldumise ajal või tööle tagasi tulles ei saa tööandja ühepoolselt ilma töötaja nõusolekuta töölepingu tingimusi muuta. Töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel (TLS § 12). Kõige levinumaks tööst keeldumise õiguse tekkimise juhtumiks on puhkuseõiguse kasutamine ja haiguslehel viibimine.

Ülaltoodust lähtuvalt säilivad näiteks puhkusel oleva ja puhkuselt naasva töötaja õigused ja kohustused muutmatuna ning tal on kohustus tulla tagasi samale tööle pärast puhkuse lõppemist. Näiteks on lapsehoolduspuhkuse lõpetanud töötajal õigus jätkata samal töökohal samade tingimustega, mis enne puhkusele minekut.

3. Aluse töö tegemisest keeldumiseks annab objektiivne põhjus, mis kaalub üle töö tegemise kohustuse ja milleks võib olla:

- kõrgendatud hüve olemasolu, näiteks töötaja tervise kaitse (töötaja ei ole kohustatud tööd tegema ajutise töövõimetuse ajal, näiteks juhul, kui ta ei saa tööd teha vigastuse või haiguse tõttu) või puhkuse vajadus (töötajal on õigus keelduda töö tegemisest puhkuse ajal);
- seadusest tulenev õigustus, näiteks teiste töötajate esindamine (vastav õigus on kohaldatav üksnes töötajate esindajatele, sealhulgas töötajate usaldusisikule, ametiühingu usaldusisikule, töökeskkonnavolinikule, töötajate poolt valitud töökeskkonnanõukogu liikmele jne) ja streigis osalemise õigus;
- seadusest tulenev kohustus, näiteks ajateenistuses või asendusteenistuses osalemine, õppekogunemisest osavõtt või
- muu töölepingus, kollektiivlepingus või seaduses ette nähtud juhtum.

4. TLS §-st 19 tuleneval töö tegemisest keeldumisel on tööõiguses iseseisev tähendus ning see ei ole käsitletav VÕS §-s 111 sätestatud omapoolse kohustuse täitmisest keeldumise õigusena. Töö tegemisest keeldumine TLS § 19 alusel ei ole õiguskaitsevahendi kasutamine, mis eeldab teise poole kohustuse rikkumist.

§ 20. Töö tegemise koht

Töötaja peab tööülesandeid täitma tööandja tegevuskohas, mis on töösuhtega kõige rohkem seotud, kui töö tegemise koht ei ole kokku lepitud. Eeldatakse, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega.

1. Töö tegemise kohaks võib pidada kohta, kus töötaja tööülesandeid täidab. Paragrahv 20 võimaldab pooltel töö tegemise kohas kokku leppida või jätta see seaduse kindlaks määrata.

Töö tegemise koht tuleneb:

- pooltevahelisest kokkuleppest – seadus eeldab, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega;
- seadusest – kokkuleppe puudumisel kohaldatakse seadust, st töö tegemise kohaks on töösuhtega kõige rohkem seotud tööandja tegevuskoht.

2. Töö tegemise koha kokku leppimisel tuleb lähtuda tehtavast tööst, lepinguosaliste vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest. TLS eeldab, et töö tegemise koht on kokku lepitud kohaliku omavalitsuse üksuse täpsusega (näiteks linn või vald). Eeldusest laiemas või kitsamas töö tegemise kohas kokku leppimine peab olema põhjendatud.

TLS võimaldab pooltel töö tegemise kohana kokku leppida näiteks konkreetse aadressi (näiteks Kuninga 4), maakonna (näiteks Harjumaa), riigi (näiteks Eesti ja Saksamaa) või piirkonna (näiteks Euroopa).

Töö tegemise koht ei peaks olema ebamõistlikult laialt või kitsalt määratletud. Tulenevalt põhimõttest, et kokku lepitud töö tegemise koht peab hõlmama kõiki tavapäraste tööülesannete täitmise kohti, on töö tegemise koha laiem määratlus põhjendatud eelkõige liikuva iseloomuga töö (nt kuller, kaugsõiduautojuht, stjuardess, piloot) korral, kus tööülesandeid täidetakse erinevates piirkondades. Näiteks müügiesindajaga, kes pakub kaupu Eesti eri linnades, on põhjendatud töö tegemise kohana määratleda Eesti, seevastu kõigi Eesti omavalitsuste loetlemine töö tegemise kohana toidupoe müüja töölepingus ei ole ilmselgelt kooskõlas normi eesmärgiga tagada pooltele kindlus selles, millises paikkonnas tööülesandeid täita tuleb.

3. Pooltevahelise kokkuleppe puudumisel loetakse töö tegemise kohaks tööandja tegevuskoht, mis on töösuhtega kõige enam seotud. TsÜS § 16 alusel on isiku tegevuskohaks tema püsiva ja kestva majandus- või kutsetegevuse koht. Selleks, et välja selgitada töösuhtega enim seotud tegevuskoht, tuleb arvesse võtta konkreetse tööga seotud asjaolusid. Tegevuskoha väljaselgitamisel tuleb tuvastada, kus töötajad tavaliselt tööd teevad, kus asuvad töö tegemiseks vajalikud seadmed jms asjaolusid. Põhjendatud ei ole töö tegemise kohaks pidada tööandja ettevõtte asukohta, kui töötaja viidatud aadressil reaalselt tööd ei tee või kui ta täidab tööülesandeid tavapäraselt mõnes muus kohas.

§ 21. Töölähetus

(1) Tööandja võib lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljapoole töölepinguga ettenähtud töö tegemise kohta.

(2) Töötajat ei või töölähetusse saata kauemaks kui 30 järjestikuseks kalendripäevaks, kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud pikemat tähtaega.

(3) Rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul.

(4) Alaealist töötajat võib töölähetusse saata üksnes alaealise ja tema seadusliku esindaja eelneval nõusolekul.

1. Paragrahvi 21 alusel võib tööandja lähetada töötaja tööülesannete täitmiseks väljaspoole töö tegemise kohta, mis on poolte vahel kokku lepitud või tuleb kokkuleppe puudumisel TLS §-st 20.

2. Lähetusse saatmiseks on vaja töötaja nõusolekut, kui lähetus kestab kauem kui 30 järjestikust kalendripäeva. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida 30 kalendripäevast pikema tähtaja, mil töötaja on kohustatud lähetuses viibima. Töötaja nõusolek lähetusse minekuks tuleb sõlmida iga lähetuse puhul eraldi, st seadusega ei ole kooskõlas olukord, kus töötaja annab nõusoleku töölepingu sõlmimisel ja hiljem lähetusse saatmistel töötaja nõusolekut enam ei küsita. Seaduse eesmärk on tagada töötajale võimalus pikast lähetusest loobuda, kui ta peab seda põhjendatuks. Lähetuse pikendamise kohta võib nõusoleku anda ka lähetuses viibimise ajal.

3. Üle ühekuulise välislähetuse puhul tuleb arvestada TLS § 6 lõikest 8 tulenevat teavitamiskohustust. Kui töötaja töötab üle ühe kuu riigis, mille õigust ei kohaldata tema töölepingule, peab tööandja teavitama töötajat enne ärasõitu:

1) riigis töötamise ajast, st kui pikalt töötaja välisriigis viibib;
2) töötasu maksmise vääringust;
3) riigis viibimisega seotud hüvedest, nt elamistingimused, täiendav kulude kompenseerimine;
4) riigist tagasipöördumise tingimused, st mis ajal ja mil viisil välisriigist naastakse.

4. Tööle võtmisel peab tööandja töötajale selgitama, et tegemist on töökohaga, mis eeldab lähetustes käimist. Samuti on enne töölepingu sõlmimist tööandjal ja töötajal mõistlik kokku leppida, kuidas toimub lähetusse sõitmise ja lähetusest tuleku aja tasustamine ning tööaja arvestus lähetuses viibitud päevade eest. TLS ei sätesta, et lähetuskohta sõidu ja sealt tuleku aega tuleb käsitleda töötaja tööajana. Tööandja saadab küll töötaja lähetusse, kuid seadus ei näe ette täiendavaid reegleid lähetusse mineku ja lähetusest tuleku aja tasustamisele. Lähetuses käimine ei tohi siiski vähendada töölepingus kokkulepitud töötasu, st töölepingus kokkulepitud töötasu tuleb igal juhul töötajale välja maksta.

TLS jätab seega lähetuses viibitud tööaja arvestuse ning lähetusse sõitmise ja lähetusest tuleku tasustamise poolte kokkuleppe lahendada. Juhul kui töötaja töö eeldab lähetuses käimist, siis tuleks lepingu pooltel juba töölepingu sõlmimisel kokku leppida lähetuses viibimise tingimused, sealhulgas tasustamine. Kokkulepitud töötasu peaks sellisel juhul arvestama sagedast lähetuses viibimist ja täiendavaid reisimisest tingitud ebamugavusi.

5. Töölähetuses oldud aja eest tuleb lisaks töötasule hüvitada lähetusega seonduvad kulud ning maksta välislähetuse korral päevaraha. Töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist on võimalik nõuda mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust ning töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemaksu teinud. Töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja välislähetuse päevaraha tingimusi ning miinimummäärasid reguleerib Vabariigi Valitsus TLS § 40 lõike 3 alusel kehtestatud määrusega.

6. Lähetuskulu hüvitis ei ole töötasu.[29] Seetõttu kohaldatakse lähetuskulu hüvitamise nõudele neljakuulist aegumistähtaega erinevalt töötasu nõudest, mis aegub kolme aasta jooksul (ITVS § 6 lõiked 1 ja 3).

7. Tööandja saab teatud juhtudel saata töötaja lähetusse üksnes tema nõusolekul. Nõusoleku lähetusse saatmiseks peab andma:

- rase (rasedal on mõistlik enne nõusoleku andmist konsulteerida arstiga);
- töötaja, kes kasvatab alla kolmeaastast last;
- töötaja, kes kasvatab puudega last;
- alaealine ja tema seaduslik esindaja (üldjuhul ema või isa).

Kui TLS ei näe ette, millal nõusolek antakse, siis alaealise lähetusse saatmiseks on vajalik alaealise enda ja tema seadusliku esindaja eelnev nõusolek. Tööandja ei saa seega lootma jääda võimalusele, et seaduslik esindaja kiidab lähetuse heaks alles pärast noore lähetusest naasmist.

§ 22. Saladuse hoidmise kohustus

(1) Vastavalt võlaõigusseaduse §-s 625 sätestatule ja arvestades käesoleva seaduse § 6 lõikes 3 sätestatud teavitamise kohustust, võib tööandja määrata, millise teabe kohta kehtib töötajal tootmis- või ärisaladuse hoidmise kohustus.

(2) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse rikkumise leppetrahvi võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras.

(3) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei välista saladuse hoidmise kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.

1. Paragrahv 22 sätestab tööandja õiguse määrata, millise teabe osas kehtib töötajal saladuse hoidmise kohustus töölepingu kehtivuse ajal ja pärast töösuhte lõppu.

2. TLS § 22 puhul on tegemist viitenormiga VÕS §-le 625, mis reguleerib saladuse hoidmise kohustust käsunduslepingu korral. Antud paragrahvi töösuhtele kohaldades peab töötaja töölepingu kehtimise ajal hoidma saladuses talle seoses tööülesannete täitmisega teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Eelkõige on selliseks saladuseks tööandja tootmis- või ärisaladus. Töötaja kaitse on tagatud sellega, et õigustatud huvi olemasolu peab vaidluse korral tõendama tööandja.

3. Töösuhtes saab töötajal tekkida saladuse hoidmise kohustus üksnes juhul, kui tööandja on saladuses hoitava teabe selgelt määratlenud ja selle sisu töötajale kirjalikult teatavaks teinud. Kui tööandja ei ole ärisaladusena määratletud teabe sisu töötajale kirjalikult teatavaks teinud, eeldab seadus, et töötajal ei lasu ka saladuse hoidmise kohustust (TLS § 6

[29] Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-43-11; Riigikohtu 7. märtsi 2012. a otsus nr 3-2-1-175-11.

lõige 9). Seadus ei sea saladuses hoitava teabe määratlemisele ajalisi piiranguid, mistõttu võib tööandja saladuses hoitava info teatavaks teha nii lepingu sõlmimisel kui töösuhte kestel.

4. Tööandja saab ärisaladuseks määrata teabe, mis saab töötajale teatavaks seoses tööülesannete täitmisega ning mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Seetõttu peab teabe määratlemine saladusena olema põhjendatav tööandja huvide kaitsega. Saladuses hoitavaks ei saa olla teave, mis on avalik või tööandja poolt avalikustatud (VÕS § 625).

Mõistlik on saladuse hoidmise kohustusega siduda tööprotsessi, tootearenduse või kliendibaasiga seonduvat. Tööandja võib saladuseks määrata ka oma äripartneri äri- ja tootmissaladuse, mis on töötajale teatavaks saanud ettevõtete vahel sõlmitud lepingu täitmisel.

Kogu töösuhtega seotud teabele saladuse hoidmise kohustuse kehtestamine ei ole põhjendatud. Samuti ei saa üldjuhul olla põhjendatud ärisaladuse hoidmise kohustuse kehtestamine töötajaga seotud teabele, näiteks töötaja hariduse andmetele, samuti töötaja töötasu andmetele. Saladuse hoidmise kohustuse määramine ei piira poolte õigust teisiti kokku leppida.

5. Kui tööandja ei ole määratlenud saladuses hoitavat teavet, ei tähenda see seda, et töötaja võiks valimatult avalikustada töösuhte ja tööandja kohta käivat informatsiooni. Töötaja peab hoiduma tööandjat kahjustavatest tegudest ning tema käitumine peab olema lojaalne ja juhinduma heast usust (TLS § 15).

6. Töötajal ei ole saladuse hoidmise kohustust, kui tal on asjaolude avalikustamiseks tööandja luba või kui ta on avalikustamiseks kohustatud tulenevalt seadusest (VÕS § 625). Seadusest tulenevaks kohustuseks on näiteks õigusrikkumisest teatamine.

7. Töötajal säilib saladuse hoidmise kohustus töösuhte lõppemisel ulatuses, mis on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Kaua saladust pärast töösuhte lõppu hoidma peab, sõltub saladuse sisust ja tööandja huvidest.

8. Tööandja ei pea töösuhte ajal või pärast töölepingu lõppemist saladuses hoidmise kohustuse täitmiseks maksma töötajale eritasu või andma muid hüvesid. Erinevalt konkurentsipiirangu kokkuleppest ei takista saladuse hoidmine töölepingu lõppemisel töötaja valikut töökoha otsingutel ega vähenda seoses sellega sissetuleku saamise võimalusi.

9. Töötaja ja tööandja võivad leppida kokku leppetrahvis, mille töötaja peab saladuse hoidmise kohustuse rikkumisel hüvitama. Kui leppetrahv ei kata kogu tööandja kahju seoses saladuses hoitava teabe avalikustamisega, on tööandjal õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist osas, mida leppetrahv ei kata. Kahju hüvitamine on reguleeritud TLS 4. peatükis.

Töövaidlusorganil on õigus tasumisele kuuluvat leppetrahvi töötaja nõudmisel vähendada, kui see on ebamõistlikult suur. Leppetrahvi vähendamisel arvestab kohus eelkõige

kohustuse täitmise ulatust töötaja poolt, tööandja õigustatud huvi ja töötaja majanduslikku seisundit. Töötaja ei või leppetrahvi vähendamist nõuda pärast seda, kui ta on leppetrahvi tasunud.

10. Saladuse hoidmise kohustuse oluline rikkumine võib olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks (TLS § 88 lõike 1 punkt 8). Olenemata ülesütlemisest võib tööandja nõuda töötajalt leppetrahvi tasumist, milles on eelnevalt kokku lepitud. Kui pooled ei ole leppetrahvi maksmises kokku leppinud, on tööandjal õigus nõuda töötajalt ärisaladuse rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist VÕS-s sätestatud tingimustel ja korras.

§ 23. Konkurentsipiirangu kokkulepe

(1) Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal.

(2) Konkurentsipiirangu kokkuleppe võib sõlmida, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi, eelkõige kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.

(3) Konkurentsipiirang peab olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud.

(4) Käesolevas paragrahvis sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkulepe on tühine.

1. Paragrahvid 23 kuni 27 reguleerivad konkurentsipiirangu kokkulepet. Konkurentsipiirangu kokkuleppe alusel ei tohi töötaja töötada tööandja konkurentide juures ega tegutseda tööandjaga samal majandus- või kutsetegevuse alal. Konkurentsipiirangu kokkuleppega võib seega piirata töötaja töötamist konkurendi juures töölepingu või muu võlaõigusliku lepingu (näiteks käsundus-, töövõtuleping) alusel või tegutsemist samal majandus- ja kutsetegevuse alal, näiteks tegutsemine ettevõtjana. Tööandja ei saa töötajal takistada töötamist sektoris, kus ta ise ei tegutse.

2. Konkurentsipiirangu eesmärk on töötaja konkurentsi osutamise võimaluse välistamine. Konkurentsi osutamise ohtlikkus seisneb selles, et töötajale on teada tööandja ettevõttesisesed saladused ja taktika, mille kasutamine konkurendi huvides võib tööandjale kahju kaasa tuua.

Konkurentsipiirangu kokkuleppe võib sõlmida, kui see on vajalik tööandja eriliste majanduslike huvide kaitseks. Tööandjal peab olema õigustatud huvi konkurentsipiirangu sõlmimiseks. Õigustatud huvi on tööandjal olemas eelkõige juhtudel, kus töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada. Seadus ei välista siiski õigustatud huvi olemasolu ka muudel juhtudel.

3. Konkurentsipiirangu kokkulepet ei saa tööandja sõlmida iga töötajaga. Töötajal, kellega kokkulepe sõlmitakse, peab olema võimalus ohustada tööandja huve, näiteks ligipääs ärisaladusele. Põhjendatud ei ole konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimine näiteks müügiesindajaga, kui tööandja soovib hoida saladuses toodete tehnilisi jooniseid ja nende valmistamist, või personalispetsialistiga, kui soovitakse välistada töötamine konkurendi juures eesmärgiga takistada uue toote keemilise koostise väljatöötamist teises ettevõttes.

4. Tööandja peab konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimisel määratlema ka saladuse hoidmise kohustuse (TLS § 22). Üheks konkurentsipiirangu peamiseks eesmärgiks on tavapäraselt soov vältida ärisaladuste lekitamist, mistõttu on saladuse hoidmise kohustuse ettenägemine põhjendatud. Oluline on meeles pidada, et konkurentsipiirang riivab töötaja õigusi märgatavalt rohkem kui saladuse hoidmise kohustus, mistõttu ei tähenda tootmis- või ärisaladuse olemasolu automaatselt vajadust nii saladuse hoidmise kohustuse kui konkurentsipiirangu kokkuleppe järele. Konkurentsipiirangu kokkulepe on õigustatud juhtudel, kus saladuse hoidmise kohustus ei ole piisav meede tööandja majanduslike huvide kaitsmiseks.

5. Konkurentsipiirangu kokkulepe peab olema selgelt piiritletud (ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt) ning töötajale arusaadav. Kokkulepe peab olema täpne ning sisaldama piisavalt infot tuvastamaks, kelle juures ja mis ajal ning ulatuses töötamine on keelatud. Näiteks võib kokkulepe piirata töötamist Euroopa Liidus olevates keemiatööstustes, Eestis ravimivalmistamisega tegelevates ettevõtetes või konkreetselt ettevõtetes X, Y ja Z.

6. Ülaltoodut kokkuvõttes on konkurentsipiirangu näol tegemist oluliselt töötaja õigusi piirava kokkuleppega, mille sõlmimine on õigustatud vaid juhul, kui:

- piirang on vajalik tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmiseks;
- tegemist on tööandja õigustatud huviga ehk töötaja töösuhtes omandatud teadmised võivad tööandjat oluliselt kahjustada;
- piirang on mõistlikult ruumiliselt (geograafiline ulatus), ajaliselt (kehtivuse aeg) ja esemeliselt piiritletud (kokkuleppe objekt). Näiteks on ära määratletud, kus piirkonnas tegutsevad konkurendid; kaua konkurentsipiirang kehtib; mis tegevusalal on töötamine keelatud; kes on konkurendid jne;
- piirang on töötajale äratuntavalt piiritletud ehk töötaja saab selle sisust aru.

7. TLS eeldab, et konkurentsipiirangu kokkulepe töölepingu kehtivuse ajaks sõlmitakse kirjalikult. Kui tööandja ja töötaja ei ole kokkulepet kirjalikult sõlminud, eeldab seadus, et konkurentsipiirangu kokkulepet ei ole (TLS § 6 lõige 9). Kirjaliku vormi järgimata jätmisel tuleb vaidluse korral tõendada, et poolte vahel oli kokkulepe konkurentsipiirangu kehtivuses töösuhte ajal. Vaidluste vältimiseks oleks mõistlik sõlmida kokkulepe alati kirjalikult.

Konkurentsipiirang, mis kehtib pärast töösuhte lõppu, peab alati olema kirjalikult vormistatud (TLS § 24 lõike 1 punkt 2). Vastasel juhul konkurentsipiirangu kokkulepe ei kehti.

8. Kui konkurentsipiirangu kokkulepe ei ole kooskõlas TLS §-s 23 sätestatud tingimustega (näiteks ei ole ajaliselt ja ruumiliselt piiritletud), ei saa tööandja kokkuleppele tugineda ehk tegemist on sellisel juhul tühise kokkuleppega (TLS § 23 lõige 4). Tühisel kokkuleppel ei ole algusest peale õiguslikke tagajärgi ja seda ei pea täitma.

9. Töötamise ajal konkurentsipiirangu kokkuleppe täitmise eest töötajale täiendavat hüvitist maksma ei pea. Hüvitise maksmise kohustus on tööandjal siis, kui ta soovib, et töötaja täidaks konkurentsipiirangu kokkulepet pärast töösuhte lõppu (TLS § 24 lõiked 1 ja 3). Vaata täpsemalt selgitusi §-s 24.

§ 24. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus pärast töölepingu lõppemist

(1) Pärast töölepingu lõppemist kohaldatav konkurentsipiirangu kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui see:

1) vastab käesoleva seaduse § 23 lõigetes 2 ja 3 sätestatud tingimustele;

2) on sõlmitud kirjalikult;

3) selle eest makstakse hüvitist vastavalt käesoleva paragrahvi lõikele 3;

4) see on sõlmitud kuni üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest.

(2) Tööandja ei saa tugineda käesoleva paragrahvi lõikes 1 kehtestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkuleppe tühisusele, kui töötaja täidab kokkulepet.

(3) Tööandja maksab töötajale konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise eest pärast töölepingu lõppemist igakuist mõistlikku hüvitist.

1. Paragrahv 24 reguleerib konkurentsipiirangu kehtivust pärast töösuhte lõppu. Kui tööandja soovib, et töötaja ei osutaks talle konkurentsi pärast töösuhte lõppemist, tuleb töötajaga sõlmida vastavasisuline kokkulepe. Kuna seadus ajalisi piiranguid lepingu sõlmimise hetke osas ette ei näe, võib konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmida tööle asudes, töösuhte kestel või pärast töölepingu lõppemist.

2. Konkurentsipiirangu kokkulepe, mis kehtib pärast töösuhte lõppu, peab sisaldama kõiki TLS § 24 lõikes 1 sätestatud tingimusi. Kokkulepe peab olema vormistatud kirjalikult kuni üheks aastaks, mõistlikult piiritletud (TLS § 23 lõige 3), kaitsma tööandja erilisi majanduslikke huve (TLS § 23 lõige 2) ning sellest kinnipidamise eest kohustub (endine) tööandja maksma (endisele) töötajale igakuist mõistlikku hüvitist.

TLS ei võimalda töösuhte kestuse ajal töötajale hüvitist ette maksta (TLS § 24 lõige 3), mistõttu tuleb hüvitist maksta pärast töösuhte lõppemist. Näiteks olukorras, kus konkurentsipiirangu kokkulepe kehtib kuus kuud pärast töölepingu lõppemist, tuleb (endisele) töötajale hüvitist maksta nende kuue kuu sees, mis järgnevad töölepingu lõppemisele. Tööandja ei saa hüvitist maksta kuue kuu jooksul töösuhte kestuse ajal. Kohustus maksta hüvitist töösuhte lõppemisel tagab, et töötajal on olemas piisav sissetulekuallikas olukorras, kus ta ei saa oma erialasel tööl tegutseda või kus töö leidmine on oluliselt piiratud. Hüvitise maksmine töösuhte kehtivuse ajal ei annaks iskule samaväärset kindlustunnet hüvitise maksmisega pärast töölepingu lõppemist.

3. TLS ei näe ette töötajale konkurentsipiirangu hoidmise eest makstava hüvitise suurust, kuna piirangu sisu ja mõju tuleneb konkreetsest lepingust. Näiteks võib konkurentsipiirang pärast töösuhte lõppu takistada oluliselt töötaja tegutsemist oma erialal või olla pigem ebamugav kohustus hoiduda töötamast teatud konkurentide juures. Hüvitise suurus sõltub kokkuleppe sisust, st piirangu ajalisest, ruumilisest ja esemelisest määratlusest, samuti muudest teguritest, mida osapooled oluliseks peavad (näiteks tasust, mida töötaja konkurendi juures töötades saada võiks, töötaja kogemustest, teadmistest, haridusest jne). Küsimust on lahendanud ka Riigikohus, jõudes järeldusele, et kuna konkurentsikeeld on töötaja tegevusala või töökoha vaba valiku piiramine, peab selle eest makstava eritasu suurus olema õiglane ja kompenseerima töökohavaliku piirangut.[30]

Hüvitise eesmärk on kompenseerida töötajale tema sissetuleku vähenemine, mistõttu tuleb hüvitise suuruse määramisel arvesse võtta konkurentsipiirangu mõju töötaja sissetulekule. Näiteks piirang, mis võtab töötajalt ära õiguse töötada oma erialasel tööl, tähendab pärast töösuhte lõppu üldjuhul senise tasu maksmise jätkamist, st mõistlikuks igakuiseks hüvitiseks on igakuine töötasu. Samas piirang, mis toob kaasa üksnes kohustuse mitte töötada aktsiaseltsis X, ajal kui töö leidmine teistes ettevõtetes on võimalik, tähendab ilmselt väiksemat hüvitist, st hüvitisena tuleb tasuda näiteks teatud osa varasemast töötasust. Konkreetne hüvitise summa sõltub seega kokkuleppe asjaoludest ja täpsest sisust. Mida suuremat takistust piirang töötaja õigusele tööle asuda kujutab, seda suurem peab olema ka makstav hüvitis.

4. Pärast töösuhte lõppu võib konkurentsipiirangut kohaldada kuni üheks aastaks (TLS § 24 lõige 1 punkt 4). Üheaastane tähtaeg on seadusest tulenev maksimaalne piirang, mida pooled ei saa kokkuleppel suurendada (vt TLS § 2). Tööandja peab konkurentsipiirangu kokkuleppimisel kaaluma, kas maksimaalne üheaastane piirang on põhjendatud või piisab lühemast tähtajast.

5. TLS § 23 ja § 24 selgitusi kokku võttes peab konkurentsipiirang, mis kehtib pärast töösuhte lõppu:

- kaitsma tööandja erilist majanduslikku huvi;
- olema ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt piiritletud;
- olema töötajale arusaadav;
- olema kirjalik;
- sisaldama mõistlikku hüvitist;
- kehtima kuni üks aasta.

6. TLS § 24 lõikes 1 nimetatud eeldustest sõltub konkurentsipiirangu kehtivus. Eeldused on kumulatiivsed ehk kui üks eeldustest on täitmata, ei saa tööandja töötajalt konkurentsipiirangule allumist nõuda. Näiteks puudub tööandjal võimalus tugineda konkurentsipiirangu kokkuleppele, kui ta ei ole töötajale pärast töösuhte lõppu maksnud mõistlikku hüvitist

[30] Riigikohtu 14. märtsi 2005. a otsus nr 3-2-1-14-05; Riigikohtu 16. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-115-05.

konkurentsipiirangu kokkuleppest kinnipidamise eest. Samuti olukorras, kus hüvitist konkurentsipiirangu hoidmise eest on küll makstud, kuid võttes arvesse piirangu sisu, pole seda makstud piisavas suuruses.

7. Tööandja ei saa tugineda nõuete rikkumisest tuleneva kokkuleppe tühisusele, kui töötaja kokkulepet täidab (TLS § 24 lõige 2). Seega, kui konkurentsipiirangu kokkulepe on sõlmitud ebakorrektselt ehk kõik seadusest tulenevad eeldused ei ole täidetud, tuleb tööandjal kokkulepet täita, kui seda teeb töötaja. Nimetatud regulatsiooni eesmärgiks on välistada olukordi, kus tööandja sõlmib konkurentsipiirangu kokkuleppe meelega vigaste eeldustega (näiteks ei piiritle, millises ulatuses seda rakendatakse) ja soovib hiljem tugineda piirangu tühisusele, et mitte maksta piirangu kokkuleppest kinnipidamise eest hüvitist.

§ 25. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemine

(1) Tööandja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda igal ajal, teatades sellest töötajale vähemalt 30 kalendripäeva ette.

(2) Töötaja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette, kui tööandja huvi konkurentsi piiramise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik.

(3) Lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatule võib töötaja konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda 30 kalendripäeva jooksul arvates sellest, kui ta on tööandjapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu töölepingu üles öelnud, teatades sellest tööandjale vähemalt 15 kalendripäeva ette.

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatut kohaldatakse ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisele.

1. Paragrahv 25 sätestab konkurentsipiirangu ülesütlemise korra. Kuna konkurentsipiirangu kokkuleppe eesmärgiks on tööandja huvide kaitsmine, siis on selle korraliseks ülesütlemiseks õigustatud ainult tööandja. Korralist ülesütlemist põhjendama ei pea. Korralisest konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama 30 kalendripäeva. Etteteatamise eesmärk on anda töötajale aega leida endale uus sissetuleku saamise võimalus pärast piirangu lõppemist. Tööandja saab korraliselt üles öelda nii töösuhte ajal kui kui ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu kokkuleppe (TLS § 25 lõiked 1 ja 4).

2. TLS ei reguleeri tööandjapoolset konkurentsipiirangu erakorralist ülesütlemist, mistõttu tuleb siinkohal juhinduda VÕS §-st 196, mis näeb ette lepingu erakorralise ülesütlemise reeglid. Erakorraline ülesütlemine toob kaasa kohustuse ülesütlemist põhjendada ning õiguse jätta seaduses toodud etteteatamistähtajad järgimata.

Konkurentsipiirangu kokkuleppe saab tööandja mõjuval põhjusel etteteatamistähtaega järgimata üles öelda, eelkõige kui tööandjalt ei või kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kuni kokkulepitud tähtpäevani või TLS § 25 lõikes 1 sätestatud etteteatamistähtajani.

Kui mõjuv põhjus seisneb selles, et töötaja rikub konkurentsipiirangu kokkulepet, võib kokkuleppe üles öelda alles pärast kohustuse rikkumise lõpetamiseks määratud mõistliku tähtaja möödumist, kui tähtaja andmine ei ole andnud soovitud tulemust. Tähtaja määramine ei ole vajalik, kui:

- töötaja rikub kohustust, mille täpne järgimine oli konkurentsipiirangu kokkuleppest tulenevalt tööandja huvi püsimise eelduseks kokkuleppe täitmise vastu (näiteks asub töötaja tööle konkurendi juurde); või
- kohustust rikuti tahtlikult või raske hooletuse tõttu või
- kokkuleppe rikkumine annab tööandjale mõistliku põhjuse eeldada, et töötaja ei täida kohustusi ka edaspidi (VÕS § 196 lõige 2, § 116 lõike 2 punktid 2–4).

3. Tööandja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe erakorraliselt üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai (VÕS § 196 lõige 3). Seega olukorras, kus tööandja sai konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisest teada ning soovib kokkuleppe ilma 30-kalendripäevase etteteatamistähtajata üles öelda (TLS § 25 lõige 1), tuleb ülesütlemisavaldus teha mõistliku aja jooksul, st ilma liigsete viivitusteta.

4. Töötaja ei saa konkurentsipiirangu kokkulepet korraliselt, st ilma mõjuva põhjuseta üles öelda. Töötaja erakorralist ülesütlemist reguleerivad TLS § 25 lõiked 2 ja 3. Töötaja võib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda eelkõige siis, kui:

- tööandja huvi konkurentsipiirangu rikkumise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik või
- töötaja on töölepingu tööandjapoolse rikkumise tõttu üles öelnud.

Esimesel juhul saab töötaja erakorraliselt üles öelda nii töösuhte ajal kui kui ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu kokkuleppe (TLS § 25 lõiked 2 ja 4). Konkurentsipiirangu kokkuleppest tulenevad piirangud ei ole töötaja suhtes enam õigustatud. Näiteks saab eeldada, et tööandjal ei ole enam huvi konkurentsipiirangu rikkumise vastu, kui kokkuleppes nimetatud ettevõtjad on (endise) tööandjaga ühinenud ning ei ole enam tööandja konkurendid või tööandja on oma tegevusvaldkonda muutnud. Viidatud juhul peab töötaja konkurentsipiirangu lõppemisest tööandjale 15 kalendripäeva ette teatama.

Lisaks peab töötaja konkurentsipiirangu erakorralisel ülesütlemisel arvesse võtma VÕS § 196 lõikest 3 tulenevat nõuet teha ülesütlemine mõistliku aja jooksul pärast rikkumisest teadasaamist. Eesmärgiks on rikkumisest tulenevate nõuete kohene realiseerimine, et tagada töösuhte stabiilsus. Antud juhul võiks lugeda mõistlikuks paarinädalast tähtaega, mille jooksul peaks selguma, kas kokkulepet on vaja edaspidi rakendada või pole sel enam mõtet. Kuna TLS nimetatud paragrahv ei täpsusta, mida peetakse mõistlikuks ajaks, tuleb seda hinnata igal üksikjuhtumil eraldi. Mõistliku aja ületamisel loetakse konkurentsipiirang jõus olevaks. Seega kui töötaja soovib konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda, siis peab ta seda tegema võimalikult kiiresti pärast ülesütlemist õigustavate asjaolude teadasaamist, st pärast seda, kui töötaja sai teada põhjustest, mis näitavad, et tööandja huvi konkurentsipiirangu rikkumise vastu ei ole enam õigustatud.

Teise konkurentsipiirangu ülesütlemise aluse olemasolul on tööandja oma rikkumisega põhjustanud töötajapoolse töölepingu ülesütlemise, mille tõttu ei ole õigustatud töötaja piiramine uue töökoha leidmisel. Töötaja peab siinkohal arvestama, et:

- konkurentsipiirangu kokkulepe saab üles öelda 30 kalendripäeva jooksul pärast töölepingu ülesütlemist ja
- kokkuleppe lõppemisest peab tööandjale 15 kalendripäeva ette teatama.

§ 26. Leppetrahv konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisel

(1) Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise leppetrahvi.

(2) Käesolevas paragrahvis sätestatu ei välista konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõttu tekkinud kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei katnud.

1. Paragrahvi 26 alusel on võimalik konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumiseks kokku leppida leppetrahvi kohaldamises. Leppetrahvi võib kokku leppida nii töösuhte kehtivuse ajal kui pärast töösuhte lõppu kohaldatava konkurentsipiirangu rikkumise eest. Leppetrahvis kokkuleppimisel tuleb määrata kohustus, mille rikkumisel leppetrahvi rakendatakse, ja leppetrahvi suurus.

2. Töötajale konkurentsipiirangu hoidmise eest makstud tasu tagasinõudmist on peetud põhjendatuks juhul, kui selles on eraldi kokku lepitud[31] või selline õigus tuleneb seadusest. Tasu tagastamine ja leppetrahvi maksmine on oma eelduste tõttu sarnase kahjuhüvitusliku iseloomuga, mistõttu tuleb tasu tagastamist käsitada leppetrahvina, mille lahendamisel kohaldatakse VÕS 8. peatüki 3. jaos ettenähtud leppetrahvi regulatsiooni.[32]

3. Leppetrahvi üldpõhimõtted sätestab VÕS (VÕS §-d 158–163).Tööandjal tuleb viivitamatult teavitada töötajat leppetrahvi nõudmisest pärast kohustuse rikkumisest teadasaamist (VÕS § 159 lõige 2). Töötaja kaitse tagab õigus nõuda ebamõistlikult suure leppetrahvi vähendamist (VÕS § 162 lõige 1). Töötaja kaotab õiguse nõuda vähendamist, kui ta on leppetrahvi nõutud suuruses tasunud.

4. Leppetrahvi nõudmisel ei ole vaja tõendada kahju tekkimist. Kui konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise tõttu on tekkinud kahju, mida leppetrahv ei kata, võib tööandja nõuda töötajalt leppetrahvi summat ületava kahju hüvitamist. Kui pooled ei ole leppetrahvi maksmises kokku leppinud, on tööandjal õigus nõuda töötajalt konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist VÕS-s sätestatud tingimustel ja korras.

---

[31] Riigikohtu 21. oktoobri 2003. a otsus nr 3-2-1-106-03.

[32] Riigikohtu 14. märtsi 2005. a otsus nr 3-2-1-14-05; Riigikohtu 23. mai 2011. a otsus nr 3-2-1-39-11.

§ 27. Teatamiskohustus

Tööandja nõudel on töötaja kohustatud töölepingu kehtivuse ajal ja pärast selle lõppemist andma teavet oma tööalase ja majandus- või kutsetegevuse kohta ulatuses, milles see omab tähtsust käesoleva seaduse §-des 23–25 nimetatud kokkuleppest kinnipidamise kontrollimiseks.

1. Paragrahv 27 sätestab töötaja teatamiskohustuse, mille eesmärgiks on tagada tööandja järelevalve võimalus TLS §-des 23 kuni 26 nimetatud kokkulepete täitmise kontrollimiseks. Töötaja kohustuse tekkimiseks on vajalik tööandja vastav nõue. Nõue on tööandja vormivaba tahteavaldus, mille raames ei ole tööandjal õigust määrata, milliseid dokumente ja andmeid töötaja talle täpselt esitama peab. Andmete esitamise ja teabe sisu ning ulatuse valik on töötajal. Eelduslikult on selleks uue töökoha nimi, ametikoht ja tööülesannete kirjeldus, et tööandjal oleks võimalik hinnata töötaja kohustuse täitmist.

2. jagu
Tööandja kohustused

§ 28. Tööandja kohustused

(1) Tööandja täidab oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt.

(2) Tööandja on eelkõige kohustatud:

1) kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi;

2) maksma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal;

3) andma ettenähtud puhkust ja maksma puhkusetasu;

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

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

6) tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused;

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

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

9) teavitama tähtajalise töölepinguga töötajaid nende teadmistele ja oskustele vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping;

9[1]) teavitama töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, tema teadmistele ja oskustele vastavatest kasutajaettevõtja vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping, kui kasutajaettevõtja ei ole töötajat vabadest töökohtadest teavitanud;

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

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

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

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

1. Paragrahv 28 sätestab tööandja peamised kohustused. Tööandja kohustuste loetelu ei ole piiratud käesoleva paragrahviga. Lisaks TLS § 28 lõikes 2 sätestatule võivad töölepingulises suhtes kohaldamisele kuuluvad kohustused tuleneda nii töölepingust, kollektiivlepingust kui ka õigusaktidest.

2. Sarnaselt töötajaga peab tööandja täitma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt. Lojaalsuskohustus on sisustatud VÕS § 6 lõikes 1 ning § 76 lõigetes 1 ja 2. Kohustusi tuleb täita vastavalt lepingule ja seadustele, lähtudes heast usust ja mõistlikkuse põhimõttest ning võttes arvesse tavasid ja praktikat. Kohustuste olulisel täitmata jätmisel võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda, tuginedes tööandja töökohustuste rikkumisele.

3. TLS § 28 lõike 2 punktid 1–4 näevad ette tööandja tavapärased kohustused, st tööandja kohustuse kindlustada töötaja kokkulepitud tööga, maksta töö eest tasu, anda tasustatud puhkust ja pidada kinni töö- ja puhkeaja nõuetest.

4. TLS § 28 lõike 2 punkti 5 alusel on tööandjal kohustus tagada töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuv koolitus. Sealjuures peab tööandja kandma koolituse kulud ja säilitama koolituse ajaks töötajale keskmise töötasu. Oluline on eristada, et tööandja peab tagama töötajale vaid sellise koolituse, mis on vajalik lähtuvalt tööandja ettevõtte huvidest ning mis on suunatud töötajate tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks. Milline koolitus millise sisu ja vormiga vastab ettevõtte huvidele, seda hindab eelkõige tööandja. Koolitamiskohustus tekib tööandjal muu hulgas tööks vajalike kutseoskuste muutmisel või juhul, kui töö iseloom eeldabki pidevat enesetäiendamist vajalike kutseoskuste ja teadmiste säilitamiseks. Näiteks võtab tööandja kasutusele uue tehnoloogia, mis eeldab uute töövõtete omandamist. Sellest tulenevalt tekib tööandjal kohustus pakkuda töötajatele vastavasisulist koolitust.

Koolituskohustuse täitmine võib olla eelduseks töölepingu ülesütlemiseks ebapiisava tööoskuse või töökohale sobimatuse alusel, st enne töölepingu ülesütlemist nimetatud põhjustel tuleb tööandjal kaaluda, kas koolituskohustus on täidetud. Näiteks peab tööandja vajaliku koolituse tegema uue arvutiprogrammi või töömetoodika kasutuselevõtmisel. Kui tööandja koolitust ei tee, ei ole tal õigus töötaja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja ei valda uut arvutiprogrammi või töömetoodikat piisavalt hästi. Küll on olukord teine, kui

tööandja korraldab koolituse, kuid töötaja keeldub selle läbimisest või läbib koolituse mittenõuetekohselt.

Samas ei saa tööandja koolituskohustuse täitmist eeldada olukorras, kus tööandja ütleb töölepingu üles töökohale sobimatuse tõttu näiteks autojuhiga, kes on liikluseeskirjade rikkumise tõttu autojuhilubadest ilma jäänud.

5. TLS § 28 lõike 2 punkti 6 järgi peab tööandja tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Töötervishoiu ja tööohutuse nõuded ning vastutus nende nõuete rikkumise eest on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (edaspidi TTOS) ja selle alusel antud määrustes.

6. TLS § 28 lõike 2 punkti 7 kohaselt peab tööandja tutvustama töötajale tema töölevõtmisel, samuti töötamise ajal tuleohutuse, tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid ning tööandja kehtestatud töökorralduse reegleid. Nõutud ei ole mitte üksnes nimetatud nõuetele ja reeglitele viitamine, vaid tööandjal on kohustus tuleohutuse, tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid ning töökorralduse reegleid töötajale sisuliselt tutvustada.

Töökorralduse all peetakse silmas eelkõige tööajakorralduse reegleid, (töö algusaega, tööpäevasiseseid puhkepause ja einestamisaega) korralduste andmist, käitumisjuhiseid, sh arvutis suhtlusvõrgustike kasutamist (nt MSN või Facebooki kasutamine töö ajal) jne.

Tuleohutuse nõuded on reguleeritud tuleohutuse seaduses, mis kohustab tööandjat korraldama töötajale enne tööle asumist töökohale vastava tuleohutuse koolituse ning tagama töötajatele tuleohutuspaigaldiste ja päästevahendite kättesaadavuse ja kasutamisoskuse. Lisaks tuleb töötajale tutvustada tuleohutusnõudeid lähtuvalt tema töö iseloomust ja kohast, samuti peab tööandja kontrollima nende nõuete täitmist. Tööandja peab teavitama töötajaid võimalikust tuleohust ning tulekahju vältimise meetmetest. Tuleohutusaruande esitamise kohustusega ettevõttes tuleb koostada tulekahju korral tegutsemise plaan ning üks kord aastas korraldada evakuatsiooni ja tulekahju korral tegutsemise õppus (tuleohutuse seaduse § 3 lõige 2, § 6 lõige 3).

7. TLS § 28 lõike 2 punkti 8 alusel on tööandjal kohustus tutvustada töötajale tema töölevõtmisel ja töötamise ajal talle kohaldatavate kollektiivlepingute tingimusi. Oluline on eristada, et nõutud ei ole mitte kollektiivlepingule viitamine, vaid tööandjal on kohustus lepingu tingimusi tutvustada ja seda ka juhul, kui ta võib eeldada, et töötaja on sellega iseseisvalt tutvunud. Teisiti öeldes peab tööandja veenduma, et töötaja on kollektiivlepingu tingimustega tutvunud. Sarnane kohustus on tööandjal tulenevalt kollektiivlepingu seadusest.

8. TLS § 28 lõike 2 punkt 9 kohustab tööandjat teavitama tähtajalise töölepinguga töötajaid töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping. Töötaja teavitamine võib toimuda tööandja veebilehel või tööandjaga seotud muu infokanali kaudu. Teave peab olema edastatud selgelt ja arusaadavalt ning olema töötajale kättesaadav.

Tööandja peab töötajaid teavitama nende teadmistele ja oskustele vastavatest vabadest töökohtadest, st teavitamiskohustus puudub, kui pakutav töö eeldab teatud kvalifikatsiooni, mida tähtajalise töölepingu alusel töötaval isikul ei ole. Näiteks ei pea tähtajalise

töösuhte alusel koolis töötavat raamatupidajat teavitama töökohast, kuhu vajatakse norra keele õpetajat. Teavitamiskohustus ei tähenda tööandja kohustust pakkuda töötajale töökohta. Töötajal peab olema võimalus kandideerimiseks, kuid see, kas ta osutub valituks, sõltub tema sobivusest nimetatud töökohale.

Vastutus teavitamiskohustuse rikkumise eest on ette nähtud TLS §-s 120.

9. TLS § 28 lõike 2 punkti 9^1 järgi peab tööandja renditöösuhtes töötajat teavitama tema teadmistele ja oskustele vastavatest vabadest töökohtadest kasutajaettevõtja juures, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping[33]. Kasutajaettevõtjal ja tööandjal on mõistlik omavahelises lepingus kokku leppida, kuidas nimetatud kohustuse täitmine toimub. Näiteks lepivad kasutajaettevõtja ja tööandja kokku selles, kas kasutajaettevõtja informeerib töötajaid ise vabadest töökohtadest või kasutajaettvõtja edastab nimetatud teabe tööandjale ja viimane informeerib töötajat. Tööandja vabaneb kohustuse täitmisest, kui teavitamiskohustuse täidab kasutajaettevõtja.

10. TLS § 28 lõike 2 punkt 10 paneb tööandjale kohustuse teavitada täistööajaga töötavaid isikuid osalise tööajaga töötamise võimalusest ja vastupidi.[34] Sätte eesmärk on tagada töötajate piisav informeeritus, et neil oleks võimalik valida kõige sobilikum töötamise vorm.

Tööandjal on kohustus teha teave osalise või täistööajaga töötamise võimaluste kohta töötajatele kättesaadavaks. Tööandja on kohustuse nõuetekohaselt täitnud, kui vastav teave on avalikult välja pandud näiteks tööandja veebilehel, teadetetahvlil või muus tööandja kasutatavas töötajatele kättesaadavas infokanalis. Teavitamiskohustus ei tähenda tööandja kohustust pakkuda töötajale töökohta.

Vastutus teavitamiskohustuse rikkumise eest on ette nähtud TLS §-s 120.

11. TLS § 28 lõike 2 punkt 11 sätestab töötaja privaatsuse ehk eraelu austamise kohustuse ning rõhutab tööandja kohustust kontrollida töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi. Privaatsuse austamise all peetakse silmas näiteks keeldu otsida läbi töötaja kabinetti või kuulata pealt telefonikõnesid. Tööandja peab töösuhtes järgima isikuandmete kaitse seadust (edaspidi IKS). Soovitav on tutvuda ja järgida ka Andmekaitse Inspektsiooni selgitusi.[35] Põhiõigusi riivavaks võib pidada näiteks töötaja ühinemisvabaduse piiramist või töötaja kohtlemise erinevusi tema soo, veendumuste, seksuaalse orientatsiooni, rassi, usutunnistuse vms tõttu.

---

[33] TLS § 28 lg 2 p 9 on toodud Eesti õigusesse nõukogu direktiivist 97/81/EÜ 15. detsembrist 1997 Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. Euroopa Liidu Teataja L 014, 20.01.1998, lk 9–14.

[34] TLS § 28 lg 2 p 10 on toodud Eesti õigusesse nõukogu direktiivist 97/81/EÜ 15. detsembrist 1997 Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. Euroopa Liidu Teataja L 014, 20.01.1998, lk 9–14.

[35] Vt viide 26 Andmekaitse Inspektsiooni juhendite osas.

12. TLS § 28 lõike 2 punkti 12 alusel on töötajal õigus nõuda teatist, mis sisaldab andmeid talle arvutatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta. Töötajal on õigus küsida andmeid keskmise töötasu arvutamise ja igakuise töötasu kohta sõltumata sellest, kas makstakse ajaühiku (kuutöötasu) või töösoorituse eest (tükitöö), samuti on õigus küsida infot lisatasude, preemiate jms kohta.

13. TLS § 28 lõike 2 punkti 13 kohaselt ei tohi tööandja avaldada andmeid töötajale arvutatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta. Andmete avaldamine on lubatud töötaja nõusolekul või seadusest tuleneval alusel. Näiteks võib Statistikaamet riikliku statistika seaduse alusel küsida tööandjalt andmeid töötasu kohta statistiliste andmete saamiseks.

§ 29. Töötasu suurus

(1) Kui isik teeb tööd, mille tegemist võib asjaolusid arvestades eeldada tasu eest, eeldatakse, et töötasus on kokku lepitud.

(2) Kui töötajale lepingu järgi makstava töötasu suurust ei ole kokku lepitud või kui kokkulepet ei suudeta tõendada, on töötasu suuruseks kollektiivlepingus ettenähtud, selle puudumisel sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstav tasu.

(3) Kokkulepitud töötasust arvestatakse maha töötaja maksukohustus ehk töötasust kinnipeetavad seaduses ettenähtud maksud ja maksed. Töötasu makstakse rahas.

(4) Kui lisaks töötasule on kokku lepitud, et tööandja annab töötajale muid hüvesid, on töötajal õigus neid nõuda.

(5) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega kindlale ajaühikule vastava töötasu alammäära.

(6) Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammäärast madalamat töötasu ei või töötajale maksta.

(7) *[Kehtetu – RT I 2009, 36, 234 – jõust. 1.07.2009]*

(8) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega keskmise töötasu maksmise tingimused ja korra.

1. Paragrahv 29 reguleerib töötasuga seonduvat. Töötasu mõiste tuleneb §-st 5, mille järgi on tegemist töö eest makstava tasuga, milles on kokku lepitud.

2. TLS ei näe ette töötasu kohustuslikke osasid ega määratle nende sisu. Töölepingulises suhtes on pooled vabad otsustamaks selle üle, millistest osadest töötasu koosneb ning kuidas ehk millise arvutusliku mehhanismi kaudu kujuneb töötasu ja selle võimalikud komponendid. TLS tähenduses on oluline, et töötasu on tasu, mida makstakse töö tegemise eest ning makstav tasu ei tohi olla väiksem kui töötasu alammäär. Töötasu kujunemine ei või viia selleni, et töötajale makstakse vähem kui kehtestatud töötasu alammäärale vastav summa.

3. Töötasu kujunemise kindlaks määramisel tuleb tööandjal lisaks arvestada TLS-st tulenevate miinimumnõuetega töötasu maksmise erijuhtudel, st töötasu maksmine näiteks

ületunnitöö, öötöö, riigipühal töötamise ja hädavajaduse korral, samuti töötasu alandamine ja vähendamine.

4. Seadus eeldab, et pooled lepivad töötasus kokku. Töötasu võib koosneda eri osadest, mille suurused või arvestamise viisid nähakse ette töölepingus. TLS lubab kokku leppida töötasu arvestamise viisis ajaühiku (tunnitöötasu, kuutöötasu) või töösoorituste hulga (tükitöö) eest.

5. Kuna TLS võimaldab töötajal ja tööandjal sõlmida erinevaid kokkuleppeid tasu osas, ei piira seadus ka tasu maksmise kokkuleppeid summeeritud tööaja arvestuse korral. Oluline on tagada töötajale vähemalt TLS § 29 lõikest 5 tulenev töötasu alammäär.

Summeeritud tööaja arvestuse korral tuleb tasustamisel lähtuda alljärgnevast:

- kui pooled on töölepingus kokku leppinud konkreetses töötasus ühe kuu eest, siis tuleb kokkulepitud tasu kuu lõpus töötajale välja maksta. Kokkulepitud tasu tuleb välja maksta sõltumata sellest, mitu tundi töötaja tegelikult tööajakava alusel tööd tegi. Seda eeldusel, et töötasu maksmise aluseks olevas kuus ei ole töötaja haige ega kasuta puhkust või muid tööst keeldumise aluseid;
- kui pooled on kokku leppinud tunnitöötasus, siis võib töötajale maksta tehtud töötundide eest, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud igakuise töötasu alammäära. Oluline on siinjuures tähele panna, et summeerimisperioodi lõpuks peab töötajale olema tagatud töölepingus kokkulepitud tööaeg ja sellele vastav töötasu kogu perioodi eest.

6. Töötasu kokkuleppe puudumisel loetakse töötasuks sarnase töö eest sarnastel asjaoludel tavaliselt makstavat tasu (TLS § 29 lõige 2). Vaidluse korral, kui töötaja ja tööandja vahel puudub töötasu kokkulepe või pooled ei suuda seda tõendada, saavad nad pöörduda töövaidlusorgani poole, kellel tuleb konkreetseid asjaolusid hinnates välja selgitada, milline on sellisel tööl tavaliselt makstav tasu. Tavaliselt makstava tasu suurusjärgu teadasaamiseks võib näiteks kasutada sarnast tööd tegevate töötajate töötasu samas ettevõttes, samal tegevusalal tegutsevate ettevõtete töötasu statistikat jm asjaolusid. Sama seisukohta on väljendanud Riigikohus öeldes, et kui poolte kokkulepet usaldusväärsete kirjalike tõendite alusel tuvastada ei saa, tuleb töötasu kindlakstegemisel lähtuda mõistlikust töötasu määrast, mida sama tegevusalaga ettevõtted tavapäraselt sama kvalifikatsiooniga töötajale maksavad.[36]

7. Töötaja nõudmisel peab tööandja esitama teatise, mis sisaldab andmeid töötajale arvutatud ja makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta (TLS § 28 lõike 2 punkt 12). Tööandja võib maksta töötajale näiteks nõutavast tulemuslikuma töö eest täiendavat tasu, mis tuleb töötaja nõudmisel samuti kajastada töötasu arvestamise kohta käivas dokumendis.

---

[36] Riigikohtu otsus 11. jaanuarist 2006 nr 3-2-1-124-05.

8. TLS kohaselt tuleb töötasu maksta rahas. Samas on TLS § 29 lõike 4 alusel võimalik lisaks rahas makstavale töötasule kokku leppida muude (mitterahaliste) hüvede andmises töötajale. Sellisel juhul on töötajal õigus nõuda kokkulepitud muid hüvesid, näiteks ametiauto, mobiiltelefoni, spordiklubi liikmekaardi või tööandja eluruumi kasutamist. Kokkulepitud hüvesid ei ole õigus nõuda rahas. Kirjeldatud regulatsiooni eesmärk on laiendada poolte vabadust töösuhtele sobivates tingimustes kokku leppimisel. Nimetatud hüved on selgelt eristatud töötasust. Hüvede ja töötasu eristamise eesmärk on vältida olukordi, kus tööandja arvestab töötaja töötasu osana mitterahalisi hüvesid, mis ei lähe arvesse näiteks haigushüvitise või pensionikindlustuse arvutamisel, eksitades töötajat nimetatud ootuste osas.

9. Seadus eeldab, et töötasus lepitakse kokku brutosummana ning muudest seadustest tulenevate maksude ja maksete kinnipidamise kohustus on tööandja kanda. Viidatud maksud on eelkõige tulumaks ja sotsiaalmaks ning makseteks töötuskindlustusmakse ja kohustuslik kogumispensioni makse. Töötasu puutumatuse põhimõttest lähtuvalt on töötaja loata keelatud töötasust kinnipidamised või mahaarvamised, välja arvatud juhul, kui see on seaduse alusel lubatud. Nimetatud põhimõte on sätestatud TLS §-s 78.

10. Välja kujunenud tava kohaselt lepivad üleriigilises töötasu alammääras kokku töötajate ja tööandjate esindusorganisatsioonid. Sotsiaalpartneritel on õigus kollektiivlepingu seaduse § 4 lõike 4 alusel omavahel sõlmitud kollektiivlepingut laiendada töötasu osas ning teha see kohustuslikuks kõigile töötajatele ja tööandjatele. Vabariigi Valitsus kehtestab oma määrusega töötasu alammäära sotsiaalpartnerite poolt kokkulepitud määras (TLS § 29 lõiked 5 ja 6). Traditsiooniliselt lepivad sotsiaalpartnerid kokku nii tunnitasu kui täistööajaga töötamise kuutasu alammäära.

Tunnitöötasu kokkuleppe olemasolul on töötasu alammäära maksmise kohustus täidetud siis, kui töötajale on makstud tunnitasu alammäär iga kokkulepitud töötunni eest. Näiteks 14-aastane alaealine, kes töötab lühendatud tööajaga 20 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ja saab tunnitasu alammääras 1,90 eurot[37], peab kuus, mille täistööaja tunnid on 176, saama töötasu 167,2 eurot.[38]

11. Paragrahvi 29 lõike 8 kohaselt reguleerib keskmise töötasu maksmise tingimusi ja korda Vabariigi Valitsus oma määrusega. Nimetatud määrus näeb ette regulatsiooni tööpäevapõhiseks ja kalendripäevapõhiseks keskmise töötasu arvutamiseks. Keskmist töötasu tuleb maksta seaduses ettenähtud juhtudel.

---

[37] Tunnitöötasu alammäär alates 01.01.2013 on 1,90.

[38] Arvestuskäik: 176 (töötunnid täistööaja korral) /2 (14-aastase alaealise täistööaeg moodustab poole tavapärasest täistööajast) = 88; 88 x 1,90 (tunnitasu alammäär) = 167,2.

§ 30. Majandustulemuselt makstav tasu

Kui töötajal on lepingust tulenev õigus saada osa tööandja kasumist või käibest või muust majandustulemusest, eeldatakse, et töötaja osa arvestamisel võetakse aluseks tööandja vastava aasta kinnitatud majandusaasta aruanne.

1. Tööandja võib töötajale maksta täiendavat tasu lähtuvalt majandustulemustest. Kokkuleppel tööandjaga võib töötaja seega saada osa näiteks tööandja kasumist või käibest. Pooled on vabad kokku leppima tasu maksmise täpsetes tingimustes, sh maksmise juhud, arvestamise alused jne. Kui sagedasti töötajal on õigus majandustulemustelt makstavat tasu saada, sõltub pooltevahelisest kokkuleppest. Tasu võib maksta igakuiselt või ühekordselt. Töötajal on majandustulemustelt makstavat tasu õigus nõuda vaid juhul, kui selle maksmine on töölepingus kokku lepitud.

2. Paragrahv 30 täpsustab ajavahemikku, mis võetakse majandustulemustelt makstava tasu arvutamise aluseks juhul, kui pooled ei ole teisiti kokku leppinud. Arvestuse aluseks võetakse selle aasta kinnitatud majandusaruanne, mille eest töötajal on õigus tasu saada. Näiteks hakkab tööandja ettevõttes majandusaasta veebruaris ning kokkuleppe kohaselt on töötajal õigus saada iga-aastast majandustulemustelt makstavat tasu. Seega võetakse aluseks tööandja majandustulemused alates veebruarist lõpetades jaanuariga. Tähendust ei oma asjaolu, millal on sõlmitud kokkulepe tasu maksmise kohta. Kui kokkulepe majandustulemustelt makstava tasu kohta sõlmitakse oktoobris, siis võetakse endiselt aluseks tööandja majandustulemused alates veebruarist lõpetades jaanuariga, mitte tööandja majandustulemused alates oktoobrist kuni järgmise aasta septembrini. Eesmärk on siduda kokkulepe kindla perioodiga, et vähendada võimalikke vaidlusi kokkulepitud perioodi üle. Antud juhul on vajalik tõendada vaid kokkuleppe olemasolu ja majandustulemustelt makstavat tasu suurust. Samas ei keela TLS töötaja ja tööandja kokkuleppeid pikemas või lühemas arvutamise aluseks olevas perioodis. Kokkuleppe puudumisel rakendatakse TLS §-st 30 tulenevat arvutamise periood. Majandustulemuste alusel makstava tasu saamist reguleerib TLS § 33 lõige 3.

3. TLS ei reguleeri, mis saab majandustulemuselt makstavast tasust juhul, kui tööleping lõpeb enne majandusaasta aruande kinnitamist. Viidatud olukord sõltub töötaja ja tööandja vahelisest kokkuleppest, st vastava tasu kokkuleppimisel peaksid pooled selgelt välja tooma, millistel tingimustel ja ulatuses on tasu nõudmine õigustatud ka pärast töösuhte lõppemist.

§ 31. Tehingutelt makstav tasu

Kui töötajal on lepingust tulenev õigus tasule tööandja ja kolmanda isiku vahel sõlmitavalt lepingult, kohaldatakse tasu maksmisele võlaõigusseaduse §-d 679–682.

1. Tööandja võib töötajale maksta täiendavat tasu tööandja ja kolmanda isiku vahel sõlmitavalt lepingult. Näiteks tasu selle eest, et töötaja osales lepingu väljatöötamisel või lepingueelsetel läbirääkimistel. Pooled on vabad kokku leppima tasu maksmise täpsetes

tingimustes, sh maksmise juhud, arvestamise alused jne. Samas tuleb töösuhtes kokku lepitud tehingutelt saadava tasu maksmisel järgida ka VÕS-st tulenevaid agenditasu maksmise sätteid (VÕS §-d 679–682).

2. Üldjuhul tekib töötajal õigus tehingust tulenevale tasule hetkest, kui tööandja on oma kohustused kolmanda isiku ees täitnud. Kui pooled lepivad kokku tasu maksmiseks hilisema aja, siis on töötajal õigus nõuda mõistlikku ettemaksu. Olenemata kokkuleppest tekib töötajal õigus tasule kohe, kui kolmas osapool on oma tehingust tulenevad kohustused täitnud. Töötajal on õigus tasule ka juhul, kui tehing jääb täitmata tööandjast tuleneva asjaolu tõttu, kuid kaotab õiguse tasule, kui tehing jääb täitmata tööandjast sõltumatu asjaolu tõttu, milleks võib olla näiteks kolmanda poole ümbermõtlemine (VÕS § 679).

3. Tasu arvutatakse töötaja tegevuse tulemusena sõlmitud lepingu järgi kolmanda isiku või tööandja poolt maksmisele kuuluvalt summalt. Näiteks lepivad pooled kokku, et töötaja saab tehingu ettevalmistamise eest 10% tööandja kliendi poolt tehingu alusel makstavast summast. Kui töötaja ja tööandja vahel puudub kokkulepe tasu suuruse kohta, siis loetakse tasu suuruseks kohalik tavaline tasu või selle puudumisel mõistlik tasu (VÕS § 680).

4. Tehingult makstavat tasu arvestatakse igakuiselt. Arvestuse peab tööandja esitama töötajale hiljemalt kuu lõpus. Arvutuses tuleb näidata tasu suurus ja selle määramiseks olulised asjaolud ehk põhjendus (VÕS § 682). Töötajal on õigus nõuda arvutuse kättesaamisel väljavõtet kõikidest tööandja raamatupidamisdokumentidest, mis käivad tehingute kohta, mille eest on töötajal õigus tasule. Samuti on tal õigus nõuda kõikide asjaolude avaldamist, mis on vajalikud tasu nõude, sissenõutavuse ja arvutamise jaoks (TLS § 28 lõike 2 punkt 12 ja VÕS § 682 lõige 4).

5. VÕS täitmisel tuleb arvestada, et paljud normid on dispositiivsed ehk neist võib lepingupoolte kokkuleppel kõrvale kalduda, kui seaduses ei ole otse sätestatud või sätte olemusest ei tulene, et seadusest kõrvalekaldumine ei ole lubatud või kui kõrvalekaldumine oleks vastuolus avaliku korra või heade kommetega või rikuks isiku põhiõigusi (VÕS § 5). Viidatud reeglit järgides võivad ka töösuhte pooled leppida kokku teistes tingimustes, kui on ette nähtud VÕS §-des 679–682.

§ 32. Kokkulepe töötasu kasutamise kohta

Kokkulepe, mille alusel töötaja on kohustatud töötasu ja muid hüvesid kasutama teatud eesmärgil, on tühine.

1. Paragrahv 32 sätestab kokkuleppe tühisuse, millega töötaja peab kasutama töötasu või muid hüvesid teatud eesmärgil. Tööandja soovil töötasu kindlal otstarbel kasutamine läheb vastuollu töötaja kaitse eesmärkide ja töötasu puutumatuse põhimõttega.

2. Töötasu puutumatuse põhimõtet ei saa käsitleda põhjendamatult laiendavalt. Töötasu puutumatuse põhimõte on kohaldatav eelkõige töötasule kitsas mõttes. Tööandjal on

õigus maksta lisaks töötasule töötajale muid tasusid, näiteks tasu koolitusel osalemiseks või enesetäiendamiseks. Samuti on tööandjal õigus piirata töötajale antud vara kasutamist, näiteks lubada ametiautoga üksnes tööalaseid sõite või piirata töötelefoni kasutamist töötaja eraasjade ajamiseks. Eelkirjeldatud kokkulepped ei lähe vastuollu töötasu puutumatuse põhimõttega ning nende sõlmimine on nimetatud põhimõtet arvestades lubatud.

§ 33. Töötasu maksmise aeg, koht ja viis

(1) Tööandja maksab töötajale töötasu üks kord kuus, kui tasu maksmiseks ei ole kokku lepitud lühemat tähtaega.

(2) Kui palgapäev satub riigipühale või puhkepäevale, loetakse palgapäev saabunuks riigipühale või puhkepäevale eelneval tööpäeval.

(3) Tööandja majandustulemusest maksmisele kuuluv osa tuleb töötajale maksta pärast osa kindlaksmääramist, kuid hiljemalt kuue kuu möödumisel tööandja majandusaasta aruande kinnitamisest.

(4) Tööandja peab kandma töötaja töötasu ja muu tasu töötaja määratud pangakontole, kui ei ole kokku lepitud teisiti.

1. Paragrahv 33 sätestab töötasu maksmise aja, koha ja viisi. Töötasu tuleb maksta vähemalt kord kuus kokkulepitud tähtpäeval. Samas võivad töötaja ja tööandja leppida kokku töötasu maksmises lühema ajavahemiku järel (nt iganädalaselt).

2. Palgapäeva sattumisel riigipühale või puhkepäevale loetakse see saabunuks eelneval tööpäeval. Pühade ja tähtpäevade seaduse järgi on riigipühad ja puhkepäevad 1. jaanuar (uusaasta), suur reede, ülestõusmispühade 1. püha, 1. mai (kevadpüha), nelipühade 1. püha, 23. juuni (võidupüha), 24. juuni (jaanipäev), 20. august (taasiseseisvumispäev), 24. detsember (jõululaupäev), 25. detsember (esimene jõulupüha), 26. detsember (teine jõulupüha). Rahvuspüha ja puhkepäev on ka 24. veebruar (iseseisvuspäev, Eesti Vabariigi aastapäev).

3. Muu kokkuleppe puudumisel tuleb töötasu kanda üle töötaja määratud pangakontole. Praktikas on levinuim viis töötasu maksmine pangaülekandega ning vastavat töötaja soovi võib töölepingu sõlmimisel eeldada. Samas ei välista TLS töötasu maksmist sularahas, kui töötaja ja tööandja selles kokku lepivad. Sellisel juhul on soovitav määrata ka koht, kus töötaja sularaha kätte saab.

4. Paragrahvi 33 lõike 3 kohaselt peab majandustulemustelt makstav tasu jõudma töötaja kätte hiljemalt kuue kuu möödumisel tööandja majandusaasta aruande kinnitamisest. Samas ei pea töötaja ja tööandja alati ootama kuue kuu möödumist, vaid võivad kokku leppida nimetatud tasu varasemas maksmises.

5. TLS on loobunud töötasu maksmisega viivitamise korral eraldi viivisintressi ehk viivise kehtestamisest. Tööleping on eraõiguslik leping ning tööandja kohustuse täitmise tagab sarnaselt muude võlaõiguslike lepingutega võlasuhtes üldiselt kasutatav seadusjärgne viivis.

Viivise määraks on Euroopa Keskpanga põhirefinantseerimisoperatsioonidele kohaldatav viimane intressimäär (Euribor)[39], millele lisandub 8% aastas (VÕS §-d 94 ja 113).

6. Töötajal ja tööandjal on võimalik kokku leppida seaduses sätestatust suuremas viivises (VÕS § 113 lõike 1 lause 3), kuid seda üksnes tööandja rahalise kohustuse maksmisega viivitamisel.

TLS § 2 alusel on VÕS-s lepingupoole vastutuse kohta sätestatust töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe tühine. Näiteks on tühine tööandja ja töötaja kokkulepe, mis näeb ette VÕS-s sätestatust suurema viivise.

Pooled saavad töölepingus kokku leppida, et tööandja maksab näiteks töötasu maksmisega hilinemisel töötajale iga viivitatud päeva eest 0,5% viivist. Taolise kokkuleppe olemasolul on töötajal õigus nõuda lepinguga ettenähtud viivisemäära.

§ 34. Koolituskulude hüvitamise kokkulepe

(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et tööandja teeb töötaja koolitamiseks lisakulutusi võrreldes töötaja koolitamiseks tehtud mõistlike kuludega ja töötaja töötab nende kulude hüvitamiseks tööandja juures kokkulepitud aja (siduvusaeg) jooksul.

(2) Koolituskulude kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:

1) kokkulepe on sõlmitud kirjalikult;

2) kokkuleppes on näidatud koolituse sisu ja kulud;

3) siduvusaeg ei ületa kolme aastat;

4) siduvusaeg ei ole koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk.

(3) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui töötaja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja möödumist, välja arvatud, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on tööandjapoolne oluline töölepingu rikkumine.

(4) Töötaja hüvitab tööandja tehtud lisakulud proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, kui tööandja ütleb töölepingu enne siduvusaja möödumist üles töötajapoolse töölepingu olulise rikkumise tõttu.

(5) Koolituskulude hüvitamise kokkulepe, mis on sõlmitud alaealisega või tööandja seaduses ettenähtud koolituskohustuse täitmisega seonduvate kulude hüvitamiseks, on tühine.

1. Paragrahvi 34 alusel on loodud võimalus leppida kokku koolituskulude hüvitamises.

Koolituskulude hüvitamise kokkuleppe võib sõlmida nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu puhul. Kokkuleppe sisuks on tööandja kohustus hüvitada töötajale kokkulepitud koolituse kulud ja töötaja kohustus töötada tööandja juures teatud siduvusaja jooksul.

Koolituskulude hüvitamise kokkulepet saab sõlmida selliste koolituskulude hüvitamiseks, mis ei kuulu TLS § 28 lõike 2 punktis 5 nimetatud tööandja koolituskohustuse alla ning

[39] Euribori avaldab Eesti Pank Ametlikes Teadaannetes: http://www.ametlikudteadaanded.ee → vali teadaande liik → intressimäära avaldamise teated.

mille puhul teeb tööandja töötaja koolitamiseks mõistlikest kuludest suuremaid väljaminekuid. Kokkuleppe sõlmimine on seega õigustatud, kui tegemist ei ole koolitusega, mida tööandja peab töötajale tagama ja kulud ületavad tavapäraseid koolituskulusid. Näiteks võib õigustatuks pidada koolituskulude kokkuleppe sõlmimist juhul, kui tööandja hüvitab töötaja ülikooliõpingud.

2. Tagamaks vaid mõistlike kokkulepete olemasolu, mis ei lähe vastuollu töötaja kaitse eesmärgiga, on TLS § 34 lõike 2 alusel kehtestatud nimetatud kokkuleppele sisulised piirangud, mille rikkumisel on kokkulepe tühine. Kehtiv on kirjalik (sh digitaalselt allkirjastatud) koolituskulude hüvitamise kokkulepe, milles on ära näidatud koolituse sisu ja kulud, samuti ei tohi kokkuleppe siduvusaeg ületada kolme aastat ning olla koolituskulusid arvestades ebamõistlikult pikk.

3. Siduvusaeg on aeg, mil töötaja peab koolituskulude hüvitamiseks töötama tööandja juures. Koolituskulude kokkuleppe sõlmimisel tuleb siduvusaja määramisel lähtuda koolituse kuludest, st siduvusaeg peab olema seotud tööandja tehtud kulutustega. Mida suuremad kulud koolitusele, seda pikem siduvusaeg ja vastupidi. TLS § 34 lõike 2 punktid 2 ja 3 koosmõjus tähendavad, et kolmeaastase siduvusajaga kokkuleppe saab sõlmida üksnes juhul, kui koolitusele tehtud tavalist koolituskohustust ületavad kulutused on piisavalt suured, et olla proportsionaalsed töötaja õigusega vabale eneseteostusele. Seega ei saa kolmeaastast siduvusaega pidada koolituskulude kokkuleppe sõlmimisel eelduslikuks või tavapäraseks.

TLS ei keela pooltel välistada koolituskulude hüvitamise kokkuleppes määratud siduvusaja hulgast perioode, millal töötaja reaalselt tööd ei tee, st pooled võivad kokku leppida siduvusaja peatumises teatud juhtudel. Näiteks võivad pooled välistada siduvusaja kulgemise töötaja lapsehoolduspuhkusel või ajateenistuses viibimisel. Taoline kokkulepe peab mõistlikult arvestama töötaja huvidega ning ei tohi viia olukorrani, kus aeg, mil töötaja on kohustatud olema töösuhtes, on ebaproportsionaalne võrreldes tööandja makstavate koolituskuludega.

4. Koolituskulude hüvitamise kokkuleppes on kirjas siduvusaeg, mil töötaja peab tööandja ettevõttes töötama. Seadus ei keela siduvusaja jooksul küll töölepingut üles öelda, kuid üldjuhul toob see töötajale kaasa kulude hüvitamise kohustuse. Lõiked 3 ja 4 reguleerivad olukordi, mil tööleping lõpetatakse enne siduvusaja läbisaamist.
Kui töötaja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja lõppemist, peab ta koolituskulude hüvitamise kokkuleppest tulenevad kulud hüvitama proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga. Hüvitamiskohustus hõlmab kõiki tööandja tehtud kulutusi, sealhulgas koolituskuludelt makstud makse. Näiteks olukord, kus töötaja ja tööandja vahel on sõlmitud koolituskulude kokkulepe, mille järgi maksis tööandja koolituse eest 500 eurot ja siduvusaeg oli kokkuleppeliselt viis kuud. Töötaja ütleb töölepingu omal soovil üles siduvusaja neljanda kuu möödudes. Siduvusaja lõpuni on seega veel üks kuu. Töötaja peab tööandjale hüvitama koolituskulud 100 euro [500:5 * (5-4)] ulatuses.

Töötaja on vabastatud kulude hüvitamisest, kui ta ütleb töölepingu erakorraliselt üles tööandja kohustuse olulise rikkumise tõttu (TLS § 91 lõige 2). Nimetatud juhul on töölepingu ülesütlemine tingitud tööandjast tulenevast asjaolust, mille puhul ei saa töötaja töötamist jätkata või ei saa temalt seda kõiki asjaolusid arvesse võttes eeldada.

Kui tööandja ütleb töölepingu üles enne siduvusaja läbisaamist, peab töötaja hüvitama koolituskulude hüvitamise kokkuleppest tulenevad kulud üksnes siis, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on töötaja oluline töökohustuste rikkumine (TLS § 88 lõike 1 punktid 3–8).

Töölepingu kokkuleppel lõpetamisel on töösuhte pooltel mõistlik leppida kokku, mis saab koolituskulude kokkuleppe alusel makstud kuludest.

5. Lõike 5 alusel ei või sõlmida koolituskulude hüvitamise kokkulepet:

- alaealise töötajaga või
- tööandja seaduses sätestatud koolituskohustuse täitmiseks (vt selgitusi § 28 lõike 2 punkti 5 juures).

Viidatud kokkuleped oleksid tühised, st ei omaks õiguslikke tagajärgi ning neid ei pea täitma.

§ 35. Töötasu maksmine töö mitteandmisel

Tööandja peab töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale maksma keskmist töötasu ka juhul, kui töötaja ei tee tööd seetõttu, et tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut või on muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud, välja arvatud juhul, kui töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü.

1. Tööandja peab kindlustama töötaja tööga (TLS § 28 lõike 2 punkt 1). Paragrahv 35 kohustab tööandjat maksma keskmist töötasu, kui ta nimetatud kohustust ei täida. Töötajale tuleb töötasu maksta alati, kui töötamine on takistatud tööandjast tuleneval põhjusel ning töötaja on sel ajal töötamiseks võimeline ja töö tegemiseks valmis. Näiteks peab tööandja maksma töötajale töötasu olukorras, kui tööandja ei luba töötajat tööle. Töötasu ei pea maksma juhul, kui töötaja on töökohalt omavoliliselt lahkunud.

2. TLS § 35 järgi peab tööandja maksma töötajale keskmist töötasu aja eest, mil:

- töötaja on töövõimeline (tegemist ei ole ajutise töövõimetusega, nt töötaja haigusega);
- töötaja on valmis tööd tegema (töötaja saab ja soovib tööd teha);
- tööandja ei ole andnud tööd, ei ole teinud töö tegemiseks vajalikku toimingut (taganud materjalide ja seadmete olemasolu, võimaldanud ruumidesse sissepääsu jne) või on tööandja muul viisil töö vastuvõtmisega viivitanud.

Hoolimata ülaltoodud eelduste täitmisest ei ole tööandjal keskmise töötasu maksmise kohustust olukorras, kus töö andmata jätmise on põhjustanud töötaja süü[40]. Näiteks ei pea maksma keskmist töötasu aja eest, mil töötaja oma töökohustusi rikkudes põhjustas ise tööseisaku.

Täiendavalt on olukorda analüüsinud Riigikohus, kelle selgituste järgi ei kohusta seadus töötajat antud juhul nõudma tööandjalt tööd. Tööandjal on õigus keelduda töötasu maksmisest juhul, kui ta tõendab, et tal oleks olnud töötajale tööd anda, kui töötaja oleks tööle tulnud.[41]

---

[40] VÕS § 104 lõike 2 järgi on süü vormideks hooletus, raske hooletus ja tahtlus.

[41] Riigikohtu 16. jaanuari 2008. a otsus nr 3-2-1-136-07; Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

3. Keskmist töötasu arvutatakse Vabariigi Valitsuse määruses kehtestatud korras (TLS § 29 lõige 8).

§ 36. Töötasu maksmine tööst keeldumisel või muude ülesannete täitmisel
Töötasu tuleb maksta ka aja eest, kui töötaja täidab käesoleva seaduse § 17 lõikes 4 sätestatud korraldust täita muid ülesandeid või kasutab käesoleva seaduse § 19 punktis 3 sätestatud töö tegemisest keeldumise õigust.

1. Paragrahv 36 sätestab töötasu maksmise kohustuse ka juhul, kui töötaja ei täida oma tööülesandeid ehk keeldub töö tegemisest seadusest tuleneval alusel või täidab hädavajadusest tingitud töölepinguga mitteseotud korraldusi. Viidatud juhul on põhjendatud töötajale keskmise töötasu maksmine. TLS kohaselt on nimetatud aluseks TLS § 17 lõikes 4 (tööülesannete täitmine hädavajadusest) ja § 19 punktis 3 (töötajate esindamine) nimetatud juhtumid.

2. Kohustus täita töölepingust mittetulenevat kohustust võib tekkida § 17 lõikes 4 nimetatud hädavajaduse esinemisel. Kui töötaja täidab ülesandeid, mis tulenevad hädavajadusest, eelkõige vääramatu jõu tagajärjel tööandja varale või muule hüvele tekkiva kahju ärahoidmiseks, on tööandjal kohustus maksta töötajale töötasu. Hoolimata asjaolust, et töötaja ei täida lepingust tulenevaid ülesandeid, tegutseb ta nimetatud juhul selgelt tööandja huvides ning sellest tingituna on põhjendatud tööandja kohustus maksta töötasu.

3. Teiseks töötasu maksmise kohustuse juhtumiks, kui töötaja ei täida tööülesandeid, on seadusest või kollektiivlepingust tulenev töötaja tegevus töötajate esindamisel. Töökoha demokraatia edendamisel on oluline, et esindusülesannete täitmine ei kahjustaks töötaja (majanduslikke) huvisid või töötaja ei satuks muul viisil halvemasse olukorda. Seetõttu on tööandjal kohustus võimaldada töötajate esindajale tema ülesannete täitmiseks aega, mille eest makstakse töötajale töötasu. Sarnaselt töötajate usaldusisiku seadusele (edaspidi TUIS (§ 14^1)) ja ametiühingu seadusele (§ 21^2) tuleb töötajale esindamise aja eest maksta keskmist töötasu Vabariigi Valitsuse määruse "Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord" alusel (TLS § 29 lõige 8).

§ 37. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral
(1) 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.
(2) Enne töötasu vähendamist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd.
(3) Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega.
(4) Enne töötasu vähendamist informeerib tööandja usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid ning konsulteerib nendega töötajate usaldusisiku seaduses

sätestatud korras, arvestades käesolevas lõikes sätestatud tähtaegu. Tööandja peab teatama töötasu vähendamisest vähemalt 14 kalendripäeva ette. Usaldusisik või töötaja peab andma oma arvamuse seitsme kalendripäeva jooksul arvates tööandja teate saamisest.

(5) Töötajal on õigus tööleping üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud põhjusel, teatades sellest viis tööpäeva ette. Töötajale makstakse töölepingu ülesütlemisel hüvitist käesoleva seaduse § 100 lõigetes 1 ja 2 sätestatud ulatuses.

1. Tööandja on kohustatud kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning maksma töö eest töötasu kokkulepitud tingimustel ja ajal. TLS ei võimalda üldjuhul töölepingut ühepoolselt muuta (TLS § 12), sh tööandjal ühepoolselt töötasu maksmist vähendada või seda lõpetada.

Erisusena võib tööandja TLS § 37 alusel töötaja töötasu ühepoolselt vähendada, kuid seda üksnes teatud tingimustel. Seadus näeb ette võimaluse vähendada ajutiselt töötaja töötasu, kui tööandjal ei ole objektiivsetel majanduslikel põhjustel võimalik töötajale kokkulepitud mahus tööd anda. Töötasu vähendamine on erandlik ja äärmuslik meede, mille rakendamiseks peavad üheaegselt olema täidetud seadusest tulenevad eeldused.

2. Töötasu vähendamine nimetatud paragrahvi alusel on lubatud alljärgnevatel tingimustel.

- Tööandja ei saa ettenägematutest, temast olenemata majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd (näiteks on majanduslike olude tõttu vähenenud klientide arv ja seetõttu ka tehingute maht, oluline koostööpartner satub makseraskustesse või tööandja peab töömahtu vähendama, kuna tal puuduvad vajalikud rahalised vahendid kokkulepitud töö andmiseks). Tööandja ei saa oma ettevõtlusriski töömahu muutmisega meelevaldselt vähendada. Töötasu vähendamise aluseks olev töömahu vähenemine peab olema ettenägematu ehk tööandja ei saanud seda töölepingu sõlmimisel ette näha. Seega ei kuulu TLS § 37 alla näiteks töömahu hooajalised muutused. Samuti ei tohi töömahu vähenemine olla tulenev või sõltuv tööandja enda mõjutatavatest majanduslikest asjaoludest, näiteks tarne- või hankelepingute sõlmimise edukusest.
- Kokkulepitud töötasu maksmine on tööandjale ebamõistlikult koormav. Töötasu ei saa vähendada näiteks juhul, kui tööandjal ei ole kokkulepitud ulatuses töö andmine võimalik, kuid samas on tal piisavalt rahalisi vahendeid töötasu maksmiseks ning puudub tegelik vajadus töötaja töötasu muutmiseks.

Ülaltoodud eeldused on kumulatiivsed, mis tähendab, et ühe eelduse puudumisel ei ole tööandjal võimalik töötaja töötasu TLS § 37 alusel vähendada. Töötasu on võimalik vähendada seega tähtaja jooksul, mil säilivad töötasu alandamise eeldused (ettenägematu olukord, tööandjast mitteolenev põhjus, majanduslikest asjaoludest tulenev võimetus anda tööd kokkulepitud mahus ning ebamõistlikult koormav töötasu maksmise kohustus).

Olukorras, kus töötaja töötasu on TLS § 37 alusel vähendatud kolmeks kuuks ning vähendamist tinginud asjaolud kaovad või leevenevad viidatud perioodi jooksul, tuleb tööandjal hakata enne kolmekuulise tähtaja möödumist töötajale maksma töötasu kokkulepitud ulatuses või siis suurendada töötasu vastavalt võimalustele ja arvestades muutunud olusid.

3. Tööandja võib töötaja töötasu vähendada kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku kohta. Töötasu vähendamisperiood ei ole seega kalendriaasta, vaid 12 kuud.

Seadusest tulenevalt ei pea tööandja töötasu vähendama kolm järjestikust kuud. Kui TLS §-st 37 tulenevad eeldused on täidetud, võib töötasu vähenemine jaguneda 12-kuulise perioodi peale ning aluseks võib võtta asjaolu, et keskmiselt on kuus 30 kalendripäeva. Tööandjal on 12-kuulise perioodi jooksul seega õigus töötaja töötasu vähendada 90 (3*30 ehk kuude arv korrutatuna keskmise kalendripäevade arvuga kuus) kalendripäeva ulatuses. Siinkohal tuleb rõhutada, et eelduslikult ei saa pidada õigustatuks näiteks töötasu vähendamist iga paari nädala tagant paari päeva kaupa. Töötasu vähendamine väikeste ajavahemike järel viitab asjaolule, et tegemist on jätkuva olukorraga, mis tuleb lahendada muude meetmete abil, näiteks tööaja või töökorralduse muutmisega. Väikeste perioodide kaupa pidevalt töötasu vähendamine annab tunnistust ka asjaolust, et täidetud ei ole üks töötasu vähendamise eeldustest – ettenägematus.

4. Täiendavalt peab arvestama, et töötasu võib vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära.Tööandja peab enne töötasu vähendamist kaaluma, millist töötasu on tal võimalik töötajale maksta. Kindlasti ei eelda seadus töötasu automaatset vähendamist töötasu alammäärani.

Töötajal on õigus keelduda töö tegemisest võrdeliselt töötasu vähendamisega. Töösuhte üldpõhimõte on, et ilma tööta ei ole kohustust tasu maksta ning see põhimõte kehtib ka pööratult: ilma tasuta ei ole kohustust tööd teha. Töötasu vähendamisel on töötajal seega õigus keelduda töö tegemisest tasu vähendamisega võrdses ulatuses ehk töötasu ja töö-panus peavad olema proportsionaalsed. Näiteks olukorras, kus tööandja vähendab töötaja töötasu 40% ulatuses, peab töötaja tööaeg samuti vähenema sama suurusjärgu ehk 40% võrra. Töötasu ei tohi siiski minna alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud kuutöötasu alammäära.

5. Enne töötasu vähendamist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd (TLS § 37 lõige 2). Kuna TLS ei piira teise töö pakkumist kvalifikatsiooninõuete või erialaga, tuleb töötajale pakkuda sellist tööd, mida ta suudab oma võimete ja oskuste tõttu teha. Töötajale ei pea pakkuma seega mitte üksnes tema kvalifikatsioonile ja kokkulepitud tööle sarnast töökohta, vaid pakkuda tuleb ka senisest madalama kvalifikatsiooniga ja kokkulepitud tööst erinevaid töökohti, millega töötaja hakkama saab. Töötasu vähendamine on seadusevastane, kui tööandja ei paku töötajale võimaluse olemasolul teist tööd. Samas ei ole töötaja kohustatud teist tööd vastu võtma ning keeldumine pakutavast tööst ei saa viia tööandjapoolse töölepingu ülesütlemiseni.

6. TLS § 37 lõike 4 kohaselt peab tööandja usaldusisikut või tema puudumisel töötajaid informeerima ja nendega konsulteerima töötasu vähendamise kavast. Informeerimine ja konsulteerimine tuleb viia läbi TUIS-s[42] sätestatud korras, samas kui tähtaegade osas peab

[42] TUIS juhindub nõukogu direktiivist 2002/14/EÜ 11. märtsist 2002, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Liidu Teataja L 080, 23.03.2002, lk 29–34.

järgima TLS § 37 lõikest 4 tulenevat regulatsiooni. Teavitamiskohustus töötasu vähendamise korral tuleb viia läbi igas ettevõttes sõltumata töötajate arvust. TLS eesmärk on tagada, et igal töötasu vähendamise juhul toimub töötajatega eelnev läbirääkimine.

TUIS § 21 kohustab tööandjat andma teavet viisil, mis võimaldab teabega põhjalikult tutvuda ja vajaduse korral valmistuda tööandjaga peetavateks konsultatsioonideks. Teave tuleb anda kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, kui poolte vahel ei ole kokku lepitud teisiti. Sisuliselt otsustab teabe edastamise viisi ja vormi tööandja, kasutades selleks näiteks tööandja ja töötajate kohtumisi, teadetetahvlit, videokonverentse, e-kirja saatmist, infopunkte, intranetti jms. Teabe edastamine peab toimuma õigeaegselt ning usaldusisiku/töötajate jaoks piisavalt selgelt ja arusaadavalt.

Teavitamiskohustus on läbi viidud õigeaegselt, kui töötasu vähendamise kava ei ole töötajaid veel mingil moel tööalaselt mõjutanud, tegemist ei ole veel tööandja lõpliku otsuse, vaid võimaliku plaanitava muudatusega ning konsultatsioonideks on jäetud piisavalt aega. Tööandja peab töötajaid seega teavitama töötasu vähendamise võimalikust kavatsusest, mitte töötasu vähendamise otsusest. Juhul kui tööandja teeb otsuse ära teavitamiskohustusele eelnevalt, siis puudub töötajatel sisuline ja efektiivne võimalus protsessi mõjutada, kuna otsus on juba langetatud. Selguse huvides ja võimalike hilisemate vaidluste ärahoidmiseks on otstarbekas eelistada informeerimisel ja/või selle tulemuste kajastamisel kirjalikku vormi.

Informeerimise järel või sellega samaaegselt alustab tööandja töötajatega konsultatsioone seisukohtade vahetamiseks ja dialoogi pidamiseks. TLS § 37 lõike 4 kohaselt peab tööandja teavitama usaldusisikut/töötajaid töötasu vähendamise kavatsusest vähemalt 14 kalendripäeva ette. Selle aja sees toimub tööandja ja usaldusisiku/töötajate vaheline konsulteerimine, mille käigus arutatakse usaldusisikult/töötajatelt saabunud ettepanekuid ja soove ning püütakse jõuda lahenduseni, mis rahuldab kõiki konsultatsiooni osapooli. Usaldusisikul/töötajatel on õigus esitada oma arvamusi seitsme kalendripäeva jooksul arvates tööandja teate saamisest. Tööandja võib seaduses toodud tähtaegu vajadusel pikendada, et anda töötajatele rohkem aega kavandatavaga tutvumiseks ja oma seisukohtade esitamiseks. Siinkohal on veel kord oluline rõhutada, et konsulteerimise eesmärk on saavutatav üksnes juhul, kui tööandja teavitab töötajaid alles soovist töötasu vähendada ja tegemist ei ole veel töötajate suhtes siduva otsusega. Töötajatel/usaldusisikul peab seega olema võimalus oma arvamus esitada enne töötasu vähendamise otsuse tegemist, seega informeerimise ja konsulteerimise käigus. Töötasu vähendamise otsuse edastamine enne konsulteerimist ei ole kooskõlas konsulteerimise eesmärgiga, milleks on töötajate ja tööandja võimalus otsida tekkinud olukorrale lahendusi ja jõuda nendes kokkuleppele. Ülaltoodut kokku võttes on oluline arvestada, et teavitamiskohustuse korrektne täitmine eeldab sisulisi läbirääkimisi töötajatega.

Konsultatsioonide käigus arutatakse usaldusisikult/töötajatelt saabunud ettepanekuid. Tööandjal ei ole kohustust usaldusisiku/töötajate arvamust arvestada, kuid arvestamata jätmist tuleb konsultatsioonide käigus põhjendada. TUIS § 21 lõike 2 järgi, kui tööandja ei arvesta tehtud ettepanekuid, põhjendab ta seda esimesel võimalusel kirjalikult või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

Konsultatsioonide tulemusena võib tööandja töötasu vähendamise kava muuta, näiteks otsustatakse töötasu vähendamine ära jätta või teha see algselt plaanitust erinevatel

tingimustel. Kui konsultatsioonidele järgnevalt otsustatakse töötasu ikkagi vähendada, peab tööandja vastavasisulisest otsusest töötajaid teavitama. Alles konsulteerimise järel, st pärast läbirääkimisi ja töötajatelt arvamuse saamist, saab tööandja edastada töötajatele siduva otsuse töötasu vähendamise kohta, näidates ära, mis kuupäevast töötasu vähendatakse.

7. Töötaja, kes ei ole nõus töötasu vähendamise otsusega, võib töölepingu üles öelda viietööpäevase etteteatamisega (TLS § 37 lõige 5). Töötajal tekib õigus töösuhe üles öelda alates töötasu vähendamise otsusest teadasaamisest. Töötajale peab jääma mõistlik aeg, et kaaluda, kas ta nõustub eelseisva ajutise töötasu vähendamisega või mitte ning ütleb töölepingu sellel põhjusel üles. Tööandja töökorralduslikke huve arvestades tuleb töötajal tööleping üles öelda vähemalt viis tööpäeva enne vähendatud töötasu kehtima hakkamist.

Etteteatamisaja jooksul (viie päeva sees) tööandja töötasu vähendada ei või. Töötasu vähendamine etteteatamisaja jooksul ei ole kooskõlas etteteatamisaja eesmärgiga.

Töölepingu ülesütlemisel maksab tööandja töötajale hüvitist TLS § 100 lõigetes 1 ja 2 sätestatud ulatuses, st tööandja peab töötajale maksma hüvitisena ühe kuu keskmise töötasu, millele lisandub töötukassa makstav kindlustushüvitis koondamise korral sõltuvalt töötaja töösuhte kestvusest.

§ 38. Töötasu maksmine töötamise takistuse korral

Tööandja peab maksma töötajale keskmist töötasu mõistliku aja eest, mil töötaja ei saa tööd teha tema isikust tuleneval, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel.

1. Paragrahv 38 reguleerib töötasu maksmist töötamise takistuse korral. Töötamise takistuse korral tuleb anda töötajale TLS §-st 42 tulenevalt vaba aega.

2. Töötaja põhikohustuseks töösuhtes on töö tegemine, mille eest makstakse talle töötasu. Kui töötaja tööd ei tee, ei ole tööandja kohustatud ka töötasu maksma. Seadus toob välja teatud erijuhud, mil tööandjal on töötasu maksmise kohustus ka siis, kui tööd ei tehta. Näiteks peab tööandja töötasu maksma, kui ta on ise töö tegemise takistuse põhjustanud ehk ei ole töötajale tööd andnud (TLS § 35). Lisaks TLS §-le 35 tuleb tööandjal maksta töötajale töötasu, kui töötaja esindab teisi töötajaid (TLS § 19 punkt 3 ja § 36) või tema töötamine on takistatud TLS § 38 tähenduses.

3. TLS § 38 kohaselt, kui töötaja töö tegemine on takistatud tulenevalt töötaja isikust, kuid ei ole sealjuures tekitatud tahtlikult või raske hooletuse tõttu, või töö tegemist ei saa töötajalt oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel, tuleb tööandjal võimaldada töötajale piisavalt vaba aega ning maksta selle aja eest keskmist töötasu.

4. TLS §-de 38 ja 42 alusel on töötajal õigus mõlema poole huve arvestades nõuda vaba aja andmist ja keskmist töötasu, kui:

- töö tegemine on takistatud töötaja isikust tuleneval põhjusel (töötaja hammas valutab ja ta läheb hambaarsti vastuvõtule; töötajal on vaja minna notariaalset tehingut sõlmima ja tal ei ole tööaja korraldusest lähtuvalt seda muul ajal võimalik teha vms olukord);
- põhjus, miks töötaja tööd teha ei saa, ei ole tingitud töötaja tahtlusest või raskest hooletusest (VÕS § 104 järgi on raske hooletus käibes vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine ja tahtlus õigusvastase tagajärje soovimine võlasuhte tekkimisel, täitmisel või lõpetamisel);
- töötaja ei saa tööd teha piiratud ajavahemikul, st tegemist ei ole pikaajalise või püsiva takistusega (näiteks on perekonnas tekkinud ootamatu hädaolukord, mis muudab töötaja kohaloleku vajalikuks).

5. Lisaks saab vaba aega ja keskmist töötasu nõuda, kui:

- töö tegemine on takistatud töötaja isikust mittetuleneval põhjusel (töötaja korteris on toimunud vargus ning ta peab andma politseile sündmuskohal ütlusi; töötaja kodus on veeavarii; ilmastikuolude või ühistranspordis toimuva streigi tõttu ei õnnestu töötajal tööle tulla; töötaja perekonnas on juhtunud õnnetus; töötaja laps on ootamatult haigestunud; töötaja peab minema lähedase matusele, töötajal tuleb osaleda Kaitseressursside Ameti arstlikus komisjonis ja tal ei ole tööaja korraldusest lähtuvalt seda muul ajal võimalik teha vms olukord);
- töötaja ei saa tööd teha piiratud ajavahemikul, st tegemist ei ole pikaajalise või püsiva takistusega.

Antud sätte puhul on oluline mõistlik aeg, mida hinnatakse iga üksikjuhtumi puhul eraldi. Mõistlikkuse hindamisel võetakse aluseks VÕS § 7 lõige 1, mille kohaselt määrab mõistlikkuse sarnases olukorras heas usus tegutseva isiku tavapärane hinnang, arvestades suhte olemust, eesmärki, tavasid ja praktikat ning muid asjaolusid. Kui töö tegemine on takistatud töötaja poolt rohkem kui mõistliku aja võrra, siis on õigustatud ka vaba aja mitteandmine ja töötasu mittemaksmine. Tegemist peab olema lühiajalise takistusega, mis võimaldab töötajal peagi töö tegemist jätkata. Näiteks saab pidada mõistlikuks arsti visiiti paari tunni ulatuses, samas kui paaripäevase terviserikke korral tuleb võtta haigusleht.

Kui töötaja aga pikema aja jooksul peab iga päev tööajast ühe tunni täitma perekondlikke kohustusi (hoolitsema vanema eest, käima lastel lasteaias järel) või käima meditsiinilistel protseduuridel, ei saa eeldada, et tööandjal on jätkuvalt vaba aja andmise ja töötasu maksmise kohustus TLS § 38 alusel. Nimetatud juhul on põhjendatud töölepingus kokku lepitud tööaja või töökohustuste ja sellest tulenevalt töötasu muutmine, mitte TLS § 38 rakendamine.

6. TLS § 38 kasutamine on õigustatud juhtudel, kus töötaja ei saa tööd takistavat olukorda lahendada töövälisel ajal. Näiteks ei saa töötaja hambaarstiaega töövälisel ajal või arstivisiidi edasilükkamine ei ole valu tõttu võimalik.

7. Vaba aega ja töötasu maksmist ei ole õigustatud nõudma aga töötaja, kelle töö tegemist võib takistada ühekordne üritus, mida saab korraldada viisil ja ajal, mis ei sega töö tegemist.

Näiteks peab töötaja korraldama pulma- või sünnipäevapeo enda vabal ajal, puhkusel olles või tööst vabadel päevadel. Samas ei keela seadus töötaja ja tööandja vahelisi soodsamaid kokkuleppeid.

8. Samuti sätestab vereseadus doonori õiguse saada tööandjalt vaba aega vere loovutamiseks (vereseaduse § 7 lõike 3 punkt 5). Kuna doonoriks olek on reguleeritud eriseadusega, ei saa doonoriks olemise aega käsitleda TLS § 38 võtmes. Tööandja peab vere loovutamiseks andma küll vereseaduses ettenähtud vaba aega, kuid keskmist töötasu TLS § 38 alusel maksma ei pea.

§ 39. Töötasu tagastamise nõuete aegumise erisus

Tööandja nõue töötasu ja muude töösuhtest tulenevate rahaliste nõuete tagastamiseks aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse.

1. Paragrahv 39 sätestab töötasu ja muude töösuhtest tulenevate rahaliste nõuete tagastamise nõude aegumistähtaja tööandjale. Töötasu tagastamise nõue tuleb eelkõige kõne alla, kui tööandja on töötajale kandnud ekslikult üle töötasust suurema summa raha või tööandja on teinud töötajale ettemakse. Muude töösuhetest tulenevate rahaliste nõuete all on mõeldud näiteks töötasu ettemaksu, mida tööandjal on õigus tagasi nõuda.

Töötasu tagastamise nõuet tuleb eristada tasaarvestamisest (TLS § 78) ehk töötasust kinnipidamisest, mis on muu hulgas üks töötasu tagasisaamise viise ja mida võib läbi viia vaid TLS §-s 78 nimetatud korras.

2. Paragrahv 39 sätestab aegumistähtaja vaid tööandja jaoks. Tööandjal on õigus töötasust tulenevaid nõudeid esitada 12 kuu jooksul arvates ajast, mil töötaja on saanud töötasu või töötasu ettemakse. Pärast nõude aegumist võib töötaja keelduda summa tagastamisest (TsÜS § 142 lõige 1).

Paragrahv 39 puhul on tegemist erisättega TsÜS §-s 146 ette nähtud kolmeaastasele tehingust tulenevale üldisele aegumistähtajale. Üheaastane tähtaeg annab tööandjale piisavalt aega vigade avastamiseks ja töötajale aega ettemaksu tagastamiseks ning ei lükka tööandja õigustatud nõudeid edasi kaugesse tulevikku, mil töötaja ei arvesta nende esitamisega ja sellest tulenevalt enamsaadu tagastamisega.

3. Töötaja jaoks kehtib töötasuga seotud nõuete esitamisele ITVS § 6 lõikest 3 tulenev kolmeaastane aegumistähtaeg.

§ 40. Töötaja kulude ja kahju hüvitamise erisus

(1) Töötaja võib nõuda tööülesannete täitmisel kantud kulude hüvitamist vastavalt võlaõigusseaduse § 628 lõigetele 2–4. Kokkulepe kulude hüvitamise kohta töötasu arvel on tühine.

(2) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist. Välislähetuse korral on töötajal õigus nõuda lisaks välislähetuse päevaraha käesoleva

paragrahvi lõike 3 alusel kehtestatud tingimustel ja alammääras, kui pooled ei ole kokku leppinud hüvitamist suuremas määras.

(3) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega välislähetuse päevaraha alammäära ja tingimused, millega piiratakse päevaraha maksmist tulenevalt lähetuskoha kaugusest, lähetuse algus- ja lõpuajast ning lähetuse ajal toimuvast toitlustamisest.

(4) Töötajal on õigus nõuda töölähetusega kaasnevate võimalike tekkivate kulude hüvitamist mõistliku aja jooksul enne töölähetuse algust. Töötajal on õigus keelduda lähetusest, kui tööandja ei ole mõistliku aja jooksul ettemaksu teinud.

(5) Töötajale tööülesannete täitmisel tekitatud kahju hüvitatakse võlaõigusseaduse § 628 lõike 5 alusel. Eeldatakse, et töötajale makstud töötasu ei kata eelmises lauses nimetatud kahju.

1. Paragrahv 40 reguleerib töötajale tööülesannete täitmisel, sealhulgas töölähetusel, tehtud kulude ja kahju hüvitamist. TLS ei nimeta kulu liike, mis hüvitamisele kuuluvad, kuna ammendavat loetelu ei ole võimalik koostada. Selle asemel tuleb leida hüvitamist vajavate kulude ühine iseloom ning otsustada nende hüvitamise vajalikkus.

2. TLS keelab kokkulepped, mille kohaselt katab tekkinud kulud töötasu (TLS § 40 lõike 1 lause 2). Tegemist oleks tühise kokkuleppega, mis ei oma algusest peale õiguslikke tagajärgi ja mida ei pea täitma.

3. Töötajale tuleb hüvitada kõik mõistlikud kulud, mida töötaja on teinud tööülesande täitmisel ning mida ta võis vastavalt asjaoludele vajalikuks pidada (VÕS § 628 lõige 2). Mõistlikuks saab lugeda selliseid kulusid, mis on tööülesande täitmiseks vajalikud ehk ilma milleta tööülesannet täita ei saaks või kannataks oluliselt selle kvaliteet. Töölähetuse näitel oleksid sellisteks kuludeks sõidukulud lähetuskohta, majutuskulud ja muud lähetusülesandega seotud kulud, mida on ülesande täitmiseks vaja, näiteks kulud sidepidamisele tööandjaga või lepingupartneriga läbirääkimiste korraldamisega seotud kulud. Hilisemate vaidluste vältimiseks on soovitatav leppida kokku, millised kulutused hüvitatakse.[43]

4. Kui töötaja on tööülesannete täitmiseks võtnud kolmandate isikute ees kohustusi, peab tööandja ta nendest kohustustest vabastama (VÕS § 628 lõige 3). Näiteks kui töötaja on ostnud tööriistu tööandja soovi kohaselt ja maksab arve ise, siis on tal hiljem õigus nõuda tööandjalt nende maksumuse hüvitamist. Töösuhtes on siiski tavapärasem olukord, kus tööandja tasub ise arve ning töötaja ei pea ostuhinna tasumiseks raha kulutama, et

[43] Riigikohus on 7. märtsi 2012. a otsuses nr 3-2-1-175-11 analüüsinud mõistlikke kulusid ning jõudnud järeldusele, et tööandjal on kohustus hüvitada töötajale muu hulgas töölähetusega kaasnevad mõistlikud majutuskulud. Seda ka juhul, kui tööandja on majutuskulud ise enne kandnud (nt üürides eluruumi või makstes muule majutuskohale ettemaksu). Samas ei ole pooltel keelatud kokku leppida, et ka mõistlikest majutuskuludest jääb osa töötaja kanda.

seda hiljem tagasi küsida. Lisaks võib töötaja enne tööülesande täitmist nõuda tööandjalt mõistlikus ulatuses ettemakset hüvitamisele kuuluvate kulude eest (VÕS § 628 lõige 4). Ettemakse tegemiseni on töötajal õigus keelduda vastava tööülesande täitmisest. Samas peab töötaja tööst keeldumisel lähtuma hea usu põhimõttest. Tööülesande täitmata jätmine ei tohi tuua tööandja jaoks kaasa ebamõistlikult koormavat olukorda[44].

5. TLS § 40 lõiked 2– 4 reguleerivad töölähetusega seotud kulude hüvitamist ja päevaraha maksmist.

Töötajal on lähetusse sõitmisel õigus nõuda:

- töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist;
- välislähetuse korral päevaraha.

Välisriigis viibimisega seotud igapäevakulude katteks on esmajärjekorras välislähetuse päevaraha. Riigisisese lähetuse eest töötajale päevaraha maksma ei pea. Töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja välislähetuse päevaraha tingimusi ning miinimummäärasid reguleerib Vabariigi Valitsus oma määrusega (TLS § 40 lõike 3). Määrus ei piira pooltel võimalust leppida kokku ka suuremas hüvitamise määras ega takista töötajal vastava kokkuleppe olemasolul nõuda kehtestatud kulude määrast suuremate kulutuste hüvitamist.

6. Töötajal on õigus nõuda eeldatavate lähetuskulude ettemaksu mõistliku aja jooksul enne lähetuse algust. Kui tööandja ei ole ettemaksu teinud, on töötajal õigus lähetusest keelduda. Mõistlik aeg ettemaksu nõudmiseks ja tegemiseks eeldab mõlema poole huvide ja võimaluste arvestamist. Töötaja käitumine ei ole heauskne, kui ta nõuab lähetuskulude ettemaksu vahetult enne lähetusse sõitmist ajal, kui tööandjal ei ole ajaliselt võimalik seda arvutada ja välja maksta, näiteks esmaspäeva varahommikul algava lähetuse puhul eelmise reede õhtul kell 17.00. Tööandja peab töötaja aegsasti esitatud ettemaksunõude täitma samuti aegsasti, et töötajal oleks võimalik ettemaksu kasutada näiteks vajaliku valuuta vahetamiseks Eestis või reisiga seotud muude kulude katteks.

7. Töötajale tööülesannete käigus tekkinud kahju hüvitamise korra sätestab VÕS § 628 lõige 5. Nimetatud paragrahvi alusel peab tööandja töötajale hüvitama tööülesannete täitmise käigus tekkinud kahju, kui see tulenes tööülesannetega seotud tavalisest ohust või tööandja juhisest, välja arvatud juhul, kui kahju põhjustas töötaja käitumine, mida ei võinud pidada vastavalt asjaoludele tööülesannete täitmisel vajalikuks või toimub kahju hüvitamine töötaja tasu arvelt. TLS eeldab, et kahju hüvitamine ei toimu töötaja tasu arvelt ning vastupidise kohta peab olema sõlmitud eraldi kokkulepe (TLS § 40 lõige 5). Eelnimetatu tuleneb üldisest töötasu puutumatuse põhimõttest.

[44] P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2006, lk 27.

§ 41. Töötaja andmed

(1) Töötajal on õigus tutvuda tema kohta kogutavate andmetega ja nõuda tegelikkusele mittevastavate andmete kõrvaldamist või parandamist.

(2) Tööandja peab tagama töötaja isikuandmete töötlemise vastavalt isikuandmete kaitse seadusele.

1. Paragrahv 41 reguleerib töötaja õigust nõuda enda kohta kogutavate andmetega tutvumist, ebakorrektsete andmete parandamist või kõrvaldamist. Töötaja peab olema teadlik, kes mis eesmärgil ning milliseid isikuandmeid tema kohta kogub. Vastavasisuline regulatsioon tuleneb lisaks TLS-le ka IKS-st (IKS § 19 ja § 21).

2. TLS ei reguleeri, millises vormis ja kuidas tööandja töötajate kohta arvestust peab, lubades seega arvestust nii paberkandjal kui elektrooniliselt. Tööandja peab kogutavate andmete mahust ja kogumise viisist sõltumata võimaldama töötajal tutvuda tema isikut puudutavate andmetega.

3. Tööandjal on õigus koguda ja töödelda töötaja andmeid, mille suhtes tal on õigustatud huvi. Õigustatud huvi on täiendavalt selgitatud TLS § 11 juures. Õigustatud huvi määratlemisel tuleb eelkõige lähtuda andmete seotusest töösuhtega ning arvestada, et huvi puudumist eeldatakse küsimuste puhul, mis käsitlevad ebaproportsionaalselt töölesoovija eraelu ja ei ole seotud tööülesannete täitmisega.

4. Tööandja peab töötlema töötaja isikuandmeid vastavalt IKS-le. Isikuandmete töötlemist töösuhtes selgitavad muu hulgas Andmekaitse Inspektsiooni koostatud juhendmaterjalid.[45] Viidatud juhendite järgi on isikuandmete töötlemisega tegu alati, kui inimese kohta käivate andmetega midagi tehakse. Isikuandmete töötlemine on isikuandmete kogumine, salvestamine, säilitamine, edastamine, avalikustamine, hävitamine jmt. Isikuandmed on mis tahes andmed inimese kohta, sõltumata sellest, millisel kujul või millises vormis need andmed on.

5. Isikuandmete töötlemine on lubatud üksnes töötaja kui andmesubjekti nõusolekul, kui seadus ei sätesta teisiti. Töötaja võib nõusoleku igal ajal tagasi võtta (IKS § 10 lõige 1 ja § 12 lõige 7). Töötaja nõusolek tuleb anda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt kirjalikult või e-kirja teel). Vaidluse korral eeldatakse, et töötaja ei ole nõusolekut andnud ning tööandja peab tõendama nõusoleku olemasolu (IKS § 12 lõige 8).

Nõusolek peab tuginema töötaja vabale tahtele ning sisaldama andmeid, mille töötlemist soovitakse, samuti töötlemise eesmärki, isikuid, kellele andmete edastamine on lubatud, andmete kolmandale isikule edastamise tingimused ning töötaja õigused tema isikuandmete edasise töötlemise kohta (IKS § 12 lõige 1). Isikuandmete töötlemisel tuleb arvestada ka TLS § 11 (lepingueelsed läbirääkimised) ja § 28 lõike 2 punktis 11 (tööandja kohustus austada töötaja privaatsust ja kontrollida töökohustuste täitmist sobival viisil) tooduga.

---

[45] Vt joonealune viide 26 Andmekaitse Inspektsiooni juhendite osas.

Kui töötaja annab nõusoleku isikuandmete töötlemiseks koos teise tahteavaldusega (nt nõusolek isikuandmete töötlemiseks töölepingu sõlmimisel), peab isiku nõusolek olema selgelt eristatav (IKS § 12 lõige 2). Näiteks eraldi punkt töölepingus isikuandmete töötlemise kohta.

Enne töötajalt isikuandmete töötlemiseks nõusoleku küsimist peab tööandja töötajale teatavaks tegema isikuandmete töötleja nime, aadressi ja muud kontaktandmed (IKS § 12 lõige 3). Töötaja peab seega teadma, kes ja kus tema kohta kogutavaid andmeid kasutab.

6. Andmekaitse Inspektsiooni juhisest tulenevalt ei ole töösuhte kestel töötaja isikuandmete töötlemiseks vaja töötaja nõusolekut küsida, kui:

- töötaja isikuandmeid töödeldakse töölepingus ette nähtud ulatuses ja tingimustel töölepingu täitmiseks, v.a delikaatsed isikuandmed (IKS § 14 lõike 1 punkt 4);
- isikuandmete töötlemise kohustus tuleneb seadusest, näiteks TTOS-st tulenev tööandja kohustus osaleda tööõnnetuse uurimises (IKS § 14 lõike 1 punkt 1);
- töötaja isikuandmed edastatakse asutusele, kes vajab andmeid oma seadusest tulenevate ülesannete täitmiseks; näiteks tööandja edastab Maksu- ja Tolliametile töötaja andmed seoses sotsiaal- ja tulumaksuga (IKS § 14 lõike 2 punkt 1);
- töödeldakse töötaja isikuandmeid, mille töötaja on avalikustanud (IKS § 11 lõige 1), kusjuures avalikustamine tähendab andmete kättesaadavaks tegemist määratlemata isikute ringile (näiteks töötaja blogi internetis);
- töödeldakse töötaja isikuandmeid, mis on avalikustatud seaduse alusel (IKS § 11 lõige 1); näiteks äriregistrisse kantud andmed, teated ametlikes teadaannetes, kohtuotsused;
- isikute ja vara kaitseks kasutatakse jälgimisseadmestikku (IKS § 14 lõige 3);
- isikuandmeid on vaja töödelda erandlikus olukorras töötaja või mõne teise isiku elu või tervise kaitseks ning töötajalt pole võimalik nõusolekut saada (IKS § 14 lõike 1 punkt 3).

Tööandja peab töötajat tema isikuandmete töötlemisest teavitama ka juhul, kui tal puudub kohustus selleks töötaja nõusolekut küsida.

3. jagu
Töö- ja puhkeaeg

§ 42. Vaba aja andmine

Tööandja annab töötajale vaba aega käesolevas jaos ettenähtud tingimustel ja korras. Töötajal on õigus nõuda vaba aega käesoleva seaduse §-s 38 ettenähtud tingimustel. Vaba aja andmisel tuleb mõistlikult arvestada tööandja ja töötaja huve.

1. TLS 3. peatüki 3. jagu, mis algab §-ga 42, reguleerib töötaja töö- ja puhkeaega[46], kehtestades muu hulgas tööandjale kohustuse anda töötajale teatud juhtudel vaba aega.

[46] Töö- ja puhkeaja nõuete sätestamisel juhindub TLS nõukogu direktiivist 2003/88/EÜ 4. novembrist 2003 tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Liidu Teataja L 299, 18.11.2003, lk 9–19.

Vaba aja andmise kohustus tuleb mitmest seaduse paragrahvist.

- Igapäevane puhkeaeg (TLS § 51). Tööandja peab töötajale andma 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähemalt 11 tundi järjestikust puhkeaega, st töövahetus ei saa ületada 13 tundi. Teatud erisused viidatud reeglist on siiski lubatud. Lisaks on alaealistele töötajatele ette nähtud teised tööaja piirangud.
- Iganädalane puhkeaeg (TLS § 52). Igal nädalal on töötajal õigus saada 48 tundi järjestikust puhkeaega, mida reeglina võetakse laupäeval ja pühapäeval. Summeeritud tööaja arvestuse korral võib iganädalane puhkeaeg olla lühem ehk 36 järjestikust tundi.
- Tööpäevasisesed vaheajad (TLS § 47). Iga tööpäeva sees peab töötaja saama puhkepausi. Seadus näeb ette õiguse saada 30-minutiline puhkeaeg pärast kuuetunnist töötamist. Alaealistel on õigus saada puhkepaus rutem ehk 4,5-tunnise töötamise järel.

Lisaks ülaltoodud vabale ajale näeb TLS vaba aja andmise ette ka teistel juhtudel, näiteks:

- ületunnitöö kompenseerimine vaba ajaga (TLS § 44 lõige 6);
- tööaja lühendamine enne uusaastat, Eesti Vabariigi aastapäeva, võidupüha ja jõululaupäeva (TLS § 53);
- vaba aja andmine töötamise takistuse korral (TLS §-d 38 ja 42). TLS § 38 sätestab tööandja kohustuse maksta töötamise takistuse korral keskmist töötasu ja TLS § 42 täiendab seda kohustust töötaja õigusega nõuda vaba aega (vt ka selgitusi TLS § 38 juurde).

2. Töö korraldamise, sealhulgas tööaja korraldamise, eest vastutab tööandja. Sellest tulenevalt on otsustusõigus tööaja korralduse üle eelkõige tööandjal, eeldusel et tööandja arvestab kõiki seadusest tulenevaid tööaja piiranguid või muid tööaja korralduse osas töö- või kollektiivlepinguga kokku lepitud tingimusi.

Vaba aja andmisel peab tööandja mõistlikult arvestama nii ettevõtte kui töötajate huvidega. Mõistlikkuse põhimõte on kirjas VÕS §-s 7, mis ütleb, et mõistlikuks loetakse seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks. Tööandja on seega kohustatud tööaja korraldamisel kaaluma, kuidas saavutada kõige parem ja efektiivsem tööprotsess töötaja huve kahjustamata. Näiteks peab tööandja võimalusel arvestama töötaja soove seoses tema tervise või perekondlike kohustustega.

§ 43. Tööaeg

(1) Eeldatakse, et töötaja töötab 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (täistööaeg), kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas (osaline tööaeg).

(2) Eeldatakse, et töötaja töötab 8 tundi päevas.

(3) Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse töötaja kokkulepitud tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul.

(4) Kui tööandja ja töötaja ei ole kokku leppinud lühemas tööajas, on täistööaeg (lühendatud täistööaeg):

1) 7–12-aastasel – 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul;

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

(5) Kokkulepe, millega kohaldatakse summeeritud tööaja arvestust alaealise töötaja suhtes käesoleva paragrahvi lõikes 4 nimetatud piirangut ületades, on tühine.

(6) Haridustöötajate tööaja kehtestab Vabariigi Valitsus määrusega.

1. Paragrahv 43 sätestab täistööaja, lühendatud täistööaja ja osalise tööaja mõiste ning tööaja pikkuse. Tööaja ja summeeritud tööaja mõiste tulevad TLS § 5 lõike 1 punktist 7 ja § 6 lõikest 6, mille kohaselt tööajaks on aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid, ning summeeritud tööajaks vastavalt tööaeg, mis on arvestusperioodi jooksul jaotatud ebavõrdselt.

2. Täistööajaks on 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase vahemiku kohta. Kaheksatunnisest tööpäevast ja 40-tunnisest töönädalast ehk seitsmepäevasest vahemikust lühemas tööajas kokku leppimisel on tegemist osalise tööajaga. Kokkuleppe puudumisel eeldatakse täistööaega.

Kuna TLS § 2 välistab töötajale seaduses sätestatust kahjulikumate kokkulepete tegemise ning TLS § 43 lõige 1 lubab kokku leppida üksnes lühemas tööajas, ei või töötaja ja tööandja leppida kokku seaduses sätestatust pikemas täistööajas. Töötaja võib töötada küll nädalas rohkem kui 40 tundi, kuid seda summeeritud tööaja arvestuse alusel ning järgides TLS 3. peatüki 3. jaos kehtestatud tööaja piiranguid.

3. Tööandja ja töötaja on vabad kokku leppima neile sobivas tööaja pikkuses ja korralduses eeldusel, et täidetakse TLS-s kehtestatud tööaja piiranguid. Tööaja reguleerimisel on avalikes huvides õigustatud piirata töö tegemise aega töötaja tervise kaitse eesmärgi tagamiseks. Seega tuleb tööaja reeglite kohaldamisel arvestada nelja peamist nõuet:

- järgida töö tegemise aja üldist piirangut arvestusperioodi kohta (TLS § 46);
- tagada töötajale tööpäevasisene vaheaeg (TLS § 47 lõige 2);
- tagada töötajale igapäevane puhkeaeg (TLS § 51);
- tagada töötajale iganädalane puhkeaeg (TLS § 52).

4. Tööandja peab täistööajaga töötavaid isikuid teavitama osalise tööajaga töötamise võimalusest ja vastupidi (TLS § 28 lõike 2 punkt 10). Viidatud regulatsiooni eesmärk on tagada töötajatele ülevaade erinevatest töötamise võimalustest, et nad saaksid ise otsustada kõige sobilikuma töötamise vormi üle. Tööandja kohustus piirneb teavitamisega ning ei tähenda kohustust töötajale töökohta pakkuda (vt täpsemalt selgitusi TLS § 28 juures).

5. TLS § 43 lõige 3 näeb ette kokkulepitud tööaja summeerimise võimaluse. Tööandja saab tööaega summeerida, st töötunnid võivad mingis ajaühikus ehk arvestusperioodis (näiteks

kuus) jaotuda erinevalt (TLS § 6 lõige 6 ja § 43 lõige 3). Summeeritud tööaja arvestust kasutatakse eelkõige töötamisel tööajakava ehk graafiku alusel, mille puhul töötaja tööaja jaotus arvestusperioodis ei ole ühtlane, st töötaja võib töötada ühes nädalas rohkem tunde ja/või päevi kui teises. Summeerimise perioodiks võib olla poolte kokkulepitud/tööandja määratud kuni neljakuuline ajavahemik (TLS § 46 lõiked 1 ja 3).

6. Leppides kokku tööaja summeerimises, peab tööandja andma töötajale teada tööajakava teatavaks tegemise tingimused (TLS § 6 lõige 6). Näiteks peab töötaja teadma, mis perioodi kohta on tööajakava koostatud, millal ta järgmise tööajakava teada saab ja kui pikk on tööaja arvestusperiood. Summeerimise kasutamisel peab tööandja seega määrama ära või töötajaga kokku leppima arvestusperioodi pikkuse, arvutama välja arvestusperioodi kokkulepitud töötunnid ning lisama need tööajakavasse.

7. Tööandja peab tööajakava koostamisel, etteteatamisel ja muutmisel käituma heauskselt. Juba esitatud ajakavas tehtavad muudatused peavad olema töötajatega läbi räägitud ning kokku lepitud. Heauskseks ei saa pidada tööandja käitumist muuta tööajakava arvestusperioodi sees ilma mõistliku põhjuse ja töötaja nõusolekuta.

Töötaja kaitse ja tööajapiirangute eesmärgist lähtudes peab tööaeg arvestusperioodis vähenema nende päevade võrra, mil töötaja ei saanud tööd teha TLS §-st 19 tuleneval põhjusel ja seda eelkõige juhul, kui töötamise takistus tekkis arvestusperioodi kestel ning tööajakava koostamisel ei osanud pooled veel takistust tööaja planeerimisel arvesse võtta.

Tööaega tuleb vähendada näiteks olukorras, kus töötaja jääb arvestusperioodi kestel tööajakava täitmise ajal haigeks. TLS eesmärgiga ei ole kooskõlas juhtum, kus töötaja tulles tagasi haiguslehelt teeb oma “tegemata tunnid” ära arvestusperioodi lõpus. Taoline olukord tekitab ebavõrdset kohtlemist töötajate vahel (haige olnud töötaja peab töötunnid tegema ära lühema perioodi jooksul võrreldes töötajaga, kes ei ole haige olnud) ning toob kaasa olulisi terviseriske (ületöötamine).

Juhul kui töötaja haigestumisel tööajakava veel koostatud ei ole, saab tööandja arvestada töötaja puudumisega ning korraldada töö ümber nii, et tööle naasmine ei too töötajale kaasa ebamõistlikku töökoormust.

8. Summeeritud tööaja arvestuse korral selgub tehtud tööaeg arvestusperioodi lõpul (sealhulgas ala- ja ületunnid, mis tuleb töötajale hüvitada). Siinkohal on oluline, et töötaja tööaeg kehtestatud või kokku lepitud arvestusperioodi lõpuks keskmiselt ei ületaks 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta (TLS § 46 lõige 1). TLS lubab viidatud reeglist § 46 lõigetes 3–5 sätestatud tingimuste täitmisel ka kõrvale kalduda, kuid seda siiski kokkuleppel töötajaga ning tagades tervisekaitse ületöötamise eest.

9. Töölepingu lõppemisel lõpeb tööaja summeerimise arvestusperiood. Juhul kui tööleping lõpeb enne kokkulepitud summeerimisperioodi lõppu, tuleb arvestada viimase summeerimisperioodina ajavahemikku summeerimisperioodi algusest kuni töösuhte lõppemiseni. Kui töötajal on selleks hetkeks töötatud vähem tunde, kui oli kokkulepitud tööaeg, siis tuleb

tööandjal lisaks töötatud tundidele hüvitada töötajale vähem töötatud töötunnid ning juhul, kui töötaja on töötanud rohkem töötunde kui kokkulepitud tööaeg, siis tuleb enam töötatud tunnid hüvitada ületundidena.

10. TLS § 43 lõige 4 sätestab alaealise tööaja ülempiirid sõltuvalt alaealise vanusest ja koolikohustusest. Alaealise tööaja reeglite sätestamisel on lähtutud vajadusest anda koolikohustuslikule alaealisele töötajale piisavalt aega hariduse omandamiseks ja arvestatud temale vanusest tulenevalt kehtestatud täiendavate tööohutuse ja töötervishoiu nõuetega.

Alaealiste tööaja piirang:

7–12-aastane	3 tundi päevas ja 15 tundi nädalas
13–14-aastane	4 tundi päevas ja 20 tundi nädalas
15–16-aastane koolikohustuslik	4 tundi päevas ja 20 tundi nädalas
15-aastane mittekoolikohustuslik	6 tundi päevas ja 30 tundi nädalas
16-aastane mittekoolikohustuslik ja 17-aastane	7 tundi päevas ja 35 tundi nädalas

Summeeritud tööaja arvestuse kohaldamisel alaealisele töötajale ei või tööaja arvestus ületada eeltoodud piiranguid. Näiteks võib 12-aastane nooruk töötada summeeritud tööaja arvestuse alusel kolmel päeval nädalas kolm tundi ja ühel päeval kaks tundi. Igal juhul ei tohi tema igapäevane tööaeg ületada kehtestatud kolm tundi päevas. Tööaeg nädalas ei tohi minna üle 15 tunni.

Kui tööandja lubab alaealisel töötada seaduses sätestatud piiranguid eirates, on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 121).

11. TLS § 43 lõige 6 annab volitusnormi haridustöötajate tööaja kehtestamiseks Vabariigi Valitsuse määrusega. Määrus loetleb ametikohad, millel rakendatakse lühendatud tööaega ning näeb ette lühendatud tööaja ametikohtade kaupa.

12. Lisaks TLS-le tuleneb tööaja osas erisusi ka teistest seadustest. Näiteks laevapere liikmete tööaeg tuleneb mereteenistuse seadusest, sõidukijuhtide tööaeg liiklusseadusest, päästetöötajate tööaeg päästeteenistuse seadusest, tsiviilõhusõidukimeeskonnaliikmete tööaeg lennundusseadusest.

§ 44. Ületunnitöö

(1) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö). Summeeritud tööaja arvestuse korral on ületunnitöö kokkulepitud tööaega ületav töö arvestusperioodi lõpul.

(2) Ületunnitöö kokkulepe alaealisega on tühine.

(3) Ületunnitöö kokkulepe töötajaga, kes puutub töökeskkonnas kokku ohuteguriga ja kelle tööaega on sellest tulenevalt seaduse alusel lühendatud, on tühine.

(4) Tööandja võib töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud ületunnitöö tegemist ei saa nõuda alaealiselt, rasedalt ja töötajalt, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele.

(6) Tööandja hüvitab ületunnitöö vaba ajaga ületunnitöö ajaga võrdses ulatuses, kui ei ole kokku lepitud ületunnitöö hüvitamist rahas.

(7) Ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5-kordset töötasu.

1. Paragrahv 44 sätestab ületunnitöö mõiste. Ületunnitööks on üle kokkulepitud aja töötamine, mida tehakse kas poolte kokkuleppel või tööandja ühepoolsel nõudmisel, kui see on põhjendatud erakorralise ja ajutise olukorraga, millest tulenevalt on vajalik töötaja viivitamatu panus. Ületunnitöö on kokkulepitud tööaega ületav töö olenemata sellest, kas töötaja töötab täistööajaga või osalise tööajaga. Näiteks kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud osalises tööajas neli tundi päevas, siis on töötamine viiendal tunnil ületunnitöö ja tuleb vastavalt hüvitada.

2. Ületunnitöö tegemine nõuab üldjuhul pooltevahelist kokkulepet. Seadus ei näe ette kokkuleppe vormi, mistõttu jääb see poolte otsustada, kas soovitakse ületunnitööga nõustumine fikseerida kirjalikult või suuliselt. Hilisemate vaidluste vältimiseks oleks mõistlik kokkulepe vähemalt kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis sõlmida (nt e-kirja teel).

3. Ületunnitöö ei saa olla ette planeeritud, st selle tegemises ei saa abstraktselt kokku leppida. Ületunnitöö olemusest tulenevalt on tööandjal ja töötajal vaja ületunnitöö tegemises iga kord eraldi kokkulepe saavutada. Näiteks ei saa töötaja ja tööandja töölepingu sõlmimisel leppida kokku üldises klauslis, mille järgi teeb töötaja ületunnitööd vastavalt vajadusele, või ette kokku leppida, et töötaja tööaeg koos ületunnitööga on pidevalt 48 tundi seitsmepäevases ajavahemikus.

4. Tööandja saab TLS alusel ületunnitööd nõuda erandjuhtudel, kui selle tegemine on vajalik ettenägematutel asjaoludel (TLS § 44 lõige 4). Näiteks kahju ärahoidmiseks või kui vahetustega tööl ei ilmu töötaja tööle õigel ajal ja töö tegemine ei tohi katkeda. Olukorras, mis ei ole erandlik, peab tööandja leidma teise lahenduse, st saama töötajalt nõusoleku ületundide tegemiseks või võtma tööle täiendavat tööjõudu.

Ületunnitöö nõudmisel on töötaja kaitse tagatud kolme eelduse arvessevõtmisel.

- Esiteks on ületunnitöö nõudmine õigustatud erilistel asjaoludel, mida töösuhtes tavapäraselt ei eksisteeri ehk tegemist peab olema eriolukorraga. TLS täpsustab, et eelkõige peetakse ületunnitöö tegemist õigustavaks olukorraks juhtumeid, kui töö tegemata jätmisel on reaalne oht kahju tekkimiseks.
- Teiseks võib ületunnitööd nõuda, kui selle tegemine on vajalik. Ületunnitöö on vajalik ainult juhul, kui selle tegemist ei saa edasi lükata ja see tuleb ära teha viivitamatult.
- Kolmandaks võib ületunnitööd nõuda vaid juhul, kui selle tegemist saab töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele oodata. Seadus nõuab siinkohal tööandja ja töötaja

huvide kaalumist, mille puhul saab ületunnitööd nõuda vaid juhul, kui tööandja huvid kaaluvad üles töötaja omad. Tööandja peab seega kaalukausile seadma ettevõttele tekkida võiva kahju ja töötaja tervise. Juhul kui ületunnitöö tegemine võib halvendada töötaja tervist, tööandja ületunnitööd nõuda ei saa.

Ületunnitöö tegemist TLS § 44 lõike 4 alusel ei tohi nõuda alaealiselt, kellele on ületunnitöö tegemine täiesti keelatud, kuid ületunnitööd ei saa nõuda ka rasedalt ja töötajalt, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele. Hea usu põhimõttest lähtuvalt tuleb iga kord kaaluda, kas töötaja suudab ületunnitööd oma tervise tõttu teha. Näiteks raseda puhul tuleb asetada kaalukausile tööandjale tekkida võiv rahaline kahju ning teisele poolele töötaja ja tulevase lapse tervis. Kuna rahaline kahju ei kaalu kunagi üles ohtu tervisele, siis ei saa ka erandjuhtudel nõuda ületunnitöö tegemist rasedalt töötajalt, välja arvatud juhul, kui töötaja tervisele puudub igasugune oht ja töötaja on ise ületunnitöö tegemisega nõus.

5. Ületunnitöö tegemisel tuleb järgida seadusest tulenevaid tööaja piiranguid (tööaja üldine piirang TLS § 46, igapäevane puhkeaeg TLS § 51 ja iganädalane puhkeaeg TLS § 52). Tavapäraselt tähendab ületunnitöö tegemine kokkulepet tööaega ületavate tundide osas, mis peavad jääma TLS §-s 46 etteantud piirangu raamidesse – töötamine keskmiselt kuni 48 töötundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Teatud erijuhtudel on tööandjal ja töötajal võimalik kokku leppida pikemas tööajas, kuid seda tehes tuleb hoolitseda töötaja tervisekaitse eest (TLS § 46 lõiked 3–5).

6. TLS § 44 lõiked 6 ja 7 kehtestavad ületunnitöö hüvitamise tingimused ja korra. Seadus sätestab kaks võimalust ületunnitöö hüvitamiseks:

- TLS eeldab, et ületunnitöö hüvitatakse vabas ajas või
- pooled lepivad kokku ületunnitöö rahalises hüvitamises, milleks on töötaja 1,5-kordne töötasu.

Tööaja piirangu eesmärgist lähtuvalt tuleb asuda seisukohale, et eelkõige täidab piirangu tervisekaitse eesmärki ületunnitöö hüvitamine vaba aja andmisega ületunnitööga võrdses ulatuses (TLS § 44 lõige 6). Tööaja piirangud on kehtestatud töötaja tervise ja ohutuse kaitseks ning piisav puhkeaeg on vajalik töövõime säilitamiseks ja tööjõu taastootmiseks. Seetõttu näebki TLS ette eelduse ületunnitöö hüvitamiseks vaba ajaga. Kui tööandja soovib ületunnitöö hüvitada rahas, tuleb tal see eraldi töötajaga kokku leppida.

7. Kuivõrd ületunnitöö vaba ajaga hüvitamise eesmärk on kompenseerida ületunnitööd tehes kaduma läinud puhkeaeg, tuleb kompenseeriv vaba aeg anda võimalikult ruttu pärast perioodi lõppu, millal ületunnid tekkisid. Summeeritud tööaja arvestuse korral selguvad ületunnid arvestusperioodi lõpul ning neid on võimalik vaba ajaga hüvitada järgmise perioodi jooksul.

8. Ületunnitöö erakorralisest iseloomust lähtudes peab ületunnitöö tegemine töötajale kaasa tooma täiendava hüvitise tavapärasest erineva tööajaga töötamise eest. Ületunnitöö tegemisele peab seega järgnema piisav hüvitis, mis on suurem kokkulepitud tööaja piires tehtava töö eest saadavast tasust, st ületunnitöö ei saa olla sama “kallis” kui tavaline töötund.

Seetõttu ei saa ületunnitöö hüvitamisel vaba ajaga nimetatud vaba aeg langeda töötaja tavapärasele puhkeajale. Ületunnitöö hüvitamiseks mõeldud vaba aeg antakse kokkulepitud tööajast ning tasustatakse seetõttu nagu tavaline tööaeg. Vastav regulatsioon tagab töötajale ületunnitöö tegemise eest piisava kompensatsiooni ning kaitseb töötajat võimaliku töötasu languse eest.

Kui tööandja ja töötaja on kokku leppinud ületunnitöö hüvitamise rahas, maksab tööandja ületunnitöö eest töötajale 1,5-kordset töötasu (TLS § 44 lõige 7). Ületunnitöö eest tasu arvutamisel tuleb töötaja töötasu korrutada 1,5-ga.

Kui töötaja teeb ületunnitööd ööajal või riigipühal, siis tuleb töötajale tasuda nii ületunnitöö, öötöö kui ka riigipühal tehtud töö eest. Kui töölepingus on kokku lepitud baastasu, siis seda topelt arvestama ei pea. Lisatasu arvestades ei saa tekkida olukord, kus lisaks lisatasule öötöö ja riigipühal tehtava töö eest, saab töötaja topelt ka töölepingus kokku lepitud baastasu. Näiteks olukorras, kus töötaja teeb riigipühal ületunnitööd, tuleb tema töötasu saamiseks esmalt korrutada töötaja (baas)töötasu kahega ja seejärel 0,5-ga (ületunnitöö lisatasust on maha arvatud baastasu komponent).

§ 45. Öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamine

(1) Kui tööaeg langeb ööajale (kell 22.00 kuni 6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.

(2) Kui tööaeg langeb riigipühale, maksab tööandja töö eest 2-kordset töötasu.

(3) Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ööajal või riigipühal tehtava töö hüvitamise täiendava vaba aja andmisega erinevalt käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatust.

1. Paragrahv 45 kehtestab öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamise korra. Täiendava tasu maksmine riigipühal kui puhkepäeval on põhjendatud asjaoluga, et töötaja peab tegema tööd ajal, kui kõik ülejäänud riigis puhkavad ja peavad pühasid. Kuna öötööd hinnatakse töötaja tervist kahjustavaks, siis näeb seadus ette täiendava hüvitamise öösel töötamise eest.

Kui ületunnitöö hüvitamisel on seaduses eeldus, et tehtud töö hüvitatakse vaba aja andmisega, siis öötöö ja riigipühal tehtav töö toimub eelduslikult täiendava lisatasu eest.

2. Öösel töötamise eest maksab tööandja 1,25-kordset töötasu. Täiendava tasu maksmine ei ole vajalik, kui pooled on kokku leppinud, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.

Kuna TLS kohaselt tuleb ööajal tehtav töö täiendavalt hüvitada, ei ole seadusega kooskõlas olukord, kus pooled on kokku leppinud töötasu alammääras, mis sisaldab tasu öösel töötamise eest. Viidatud juhul saab töötaja kätte üksnes seaduses toodud miiniumi, mis ei sisalda lisatasu komponenti.

3. Riigipühal tehtud töö eest tuleb tööandjal maksta kahekordset töötasu. Kahekordselt tuleb hüvitada need töötunnid, mis langevad rahvuspühale või riigipühale. Näiteks olukorras, kus töötaja vahetus algab tavalisel tööpäeval ja lõpeb riigipühal, tuleb täiendavalt hüvitada riigipühal tehtavad tunnid, ülejäänud töötunnid tasustatakse tavalises korras.

Sama vahetuse töötundide eest, mis langevad riigipühale eelnevale või järgnevale päevale, lisatasu maksma ei pea. Kui töötaja teeb riigipühal ületunnitööd, tuleb lisaks kahekordsele töötasule hüvitada töötajale ka tehtud ületunnid (vt § 44 selgitusi).

4. Pühad, mil tuleb töötamine täiendavalt tasustada, on loetletud pühade ja tähtpäevade seaduses. Viidatud seaduse § 4 lõike 2 järgi kohaldatakse rahvuspüha (24. veebruar – iseseisvuvpäev) suhtes teistes õigusaktides riigipühade kohta sätestatut. Rahvuspühal tehtav töö tuleb seega hüvitada sarnaselt riigipühal tehtava tööga. Rahvuspüha ja riigipühad, mis on puhkepäevad ja kuuluvad töötamise korral täiendavale hüvitamisele, on Eesti Vabariigi aastapäev (24. veebruar), uusaasta (1. jaanuar), suur reede, ülestõusmispühade 1. püha, kevadpüha (1. mai), nelipühade 1. püha, võidupüha (23. juuni), jaanipäev (24. juuni), taasiseseisvumispäev (20. august), jõululaupäev (24. detsember), esimene jõulupüha (25. detsember) ja teine jõulupüha (26. detsember).

5. Öötöö ja riigipühal tehtava töö eest tasu arvutamisel tuleb töötaja töötasu korrutada vastavalt kas 1,25 või kahega. Kui töötaja teeb öötööd riigipühal, siis juhul, kui töölepingus on kokku lepitud baastasu, seda topelt arvestama ei pea (vt ka selgitusi § 44 juures). Öötöö ja riigipühal tehtav töö on töötamine tavapärasest erinevas olukorras ning eritingimustes töötamise eest rahas hüvitamisel tuleb töötajale maksta täiendavalt. Lisatasu arvestades ei saa aga tekkida olukord, kus lisaks lisatasule saab töötaja ka topelt oma töölepingus kokkulepitud baastasu. Näiteks olukorras, kus töötaja teeb riigipühal öötööd, tuleb tema töötasu saamiseks esmalt korrutada töötaja (baas)töötasu kahega ja seejärel 0,25-ga (öötöö lisatasust on maha arvatud baastasu komponent).

§ 46. Töö tegemise aja piirang

(1) Tööaeg kokku ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul, kui seaduses ei ole sätestatud teistsugust arvestusperioodi.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud arvestusperioodi võib tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kollektiivlepinguga pikendada kuni 12 kuuni.

(3) Tööandja ja töötaja võivad leppida kokku käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatust pikemas tööajas, kui tööaeg kokku ei ületa keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul ja kokkulepe ei ole töötajale ebamõistlikult kahjustav. Töötaja võib kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest kaks nädalat ette.

(4) Töötajal on õigus keelduda käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud kokkuleppe alusel ületunnitöö tegemisest ning tööandja asukoha (elukoha) tööinspektoril on õigus ületunnitöö keelata või seda piirata, kui tööandja ei täida käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud tingimusi ega tööohutuse ja töötervishoiu nõudeid.

(5) Tööandja peab käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud kokkuleppe alusel tööd tegevate töötajate üle eraldi arvestust, mille ta esitab asukoha (elukoha) tööinspektorile ja töötajate esindajale nende nõudmisel.

1. Paragrahv 46 sätestab üldiseks tööaja piirmääraks koos ületunnitööga keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase vahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Tegemist on üldise tööaja piiranguga, millest peab lähtuma nii päevaviisilise/mittesummeeritud kui summeeritud tööaja arvestusega töötamisel. TLS ei näe seega ette erinevaid arvestusperioode seadusjärgse või kokkulepitud tööaja (TLS § 43 lõige 1) ja ületunnitöö arvestamiseks.

2. Arvestusperioodis võib kokku leppida nii töölepingus, kui kollektiivlepingus ja selle võib tööandja ka kehtestada, näiteks töökorralduse reeglites. Arvestusperiood ei tohi ületada nelja kuud (TLS § 2 alusel on tühised kokkulepped, mis on töötajale seaduses sätestatust kahjulikumad).

3. Arvestusperioodi olemasolul tuleb tööandjal jälgida, et tööaeg arvestusperioodis kokku, sh ületunnitöö, ei ületaks tööaja piirangut.

4. Erandina on TLS § 46 lõike 2 alusel võimalik pikendada tööaja arvestusperioodi kollektiivlepingu alusel tervishoiu-, hoolekande-, põllumajanduse- ja turismitöötajatel kuni 12 kuuni. Arvestusperioodi pikendamise mõjuks on võimalus teha arvestusperioodi ühe osa jooksul teiste osade arvelt rohkem töötunde. Kuna töökoormus põllumajanduses või turisminduses on tugevalt mõjutatud hooajalisusest, siis tasakaalustab hooajalise intensiivsema töötamise teiste perioodide lühem tööaeg.

5. TLS § 46 lõike 3 alusel võivad töötaja ja tööandja kokku leppida täiendavas ületunnitöö tegemises. Täiendav ületunnitöö on töötamine üle TLS § 46 lõikes 1 kehtestatud tööajapiirangu, st töötamine keskmiselt üle 48 tunni seitsmepäevase vahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Täiendavat ületunnitööd võib teha vaid poolte kokkuleppel. Absoluutne tööaja ja ületunnitöö piirang kokku on keskmiselt 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Viidatud tööaja piirangut ei ole lubatud ületada ka siis, kui töötaja on ise nõus rohkem töötama.

Töötaja kaitse täiendava ületunnitöö eest on TLS kohaselt lisaks piirmäärale tagatud:

- kohustusega leppida eraldi kokku täiendava ületunnitöö tegemises;
- õigusega öelda kokkulepe igal ajal põhjuseta üles kahenädalase etteteatamistähtajaga ja
- keeluga sõlmida täiendav ületunnitöö kokkulepe, kui see on töötajale ebamõistlikult kahjustav (sealhulgas tervist kahjustav).

Töötaja kaitse eesmärgil on seaduses põhimõte, mille kohaselt on töötajal õigus keelduda täiendavast ületunnitööst etteteatamistähtaega järgimata, kui ületunnitöö tegemine on kahjulik tema tervisele, tööandja ei täida tööohutuse ja -tervishoiunõudeid või ei järgi tööaja piiranguid (TLS § 46 lõige 4). Samadel põhjustel on täiendava ületunnitöö tegemist õigus keelata või seda piirata tööinspektoril.

Töötaja kaitse, aga ka järelevalve võimaldamise eesmärgil on tööandja kohustatud pidama eraldi arvestust täiendavat ületunnitööd tegevate töötajate üle (TLS § 46 lõige 5). Lisaks tööinspektorile on tööaja piirangute järgimist tuvastada võimaldavate materjalidega tutvumise õigus töötajate esindajal, näiteks töötajate usaldusisikul ja ametiühingu

usaldusisikul. Arvestuse tegemata jätmisel on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 123).

6. Kui tööandja ei järgi töö tegemise aja piiranguid, on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 122).

§ 47. Tööaja korraldus

(1) Töötaja on kohustatud täitma tööülesandeid tööandja ettevõttes või käitises tavalisel ajal (tööaja korraldus), kui ei ole kokku lepitud teisiti. Tööaja korraldus hõlmab eelkõige tööaja algust, lõppu ja tööpäevasiseseid vaheaegu.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt pikema kui 6-tunnise töötamise kohta ei ole ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisest vaheaega, on tühine. Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata tööaja hulka, välja arvatud juhul, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda ning tööandja loob töötajale võimaluse puhata ja einestada tööajal.

(3) Kokkulepe, mille kohaselt alaealisele töötajale ei ole pikema kui 4,5-tunnise töötamise kohta ette nähtud vähemalt 30-minutilist tööpäevasisesest vaheaega, on tühine. Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata tööaja hulka.

(4) Tööandja võib tööaja korraldust ühepoolselt muuta, kui muudatused tulenevad tööandja ettevõtte vajadustest ja on mõlemapoolseid huve arvestades mõistlikud.

1. Paragrahv 47 sätestab tööaja korralduse regulatsiooni. Tööaja korralduse eesmärk on töö tegemise aja kindlaksmääramine, eelkõige tööaja alguse, lõpu ja tööpäevasiseste vaheaegade määramine. Tööaja korralduse õigus on tööandjal, kes peab töötajate kaasamise põhimõttest lähtuvalt informeerima ja konsulteerima töötajate esindajate või töötajatega tööaja korralduse küsimustes vastavalt TUIS-s ette nähtud korrale.

2. Töö ettevõttesisese korraldamise, sealhulgas tööaja korralduse, aluseks on ettevõttes kehtestatud reeglid, mis kajastavad ettevõttesiseseid vajadusi ja millest lähtuvalt määratakse tööaja alguse ja lõpu ajad. Tööaja korraldusest peab tööandja teavitama töötajat töölepingu sõlmimisel (TLS § 5 lõike 1 punkt 11), mis annab pooltele võimaluse vajadusel ka ettevõtte tavalisest tööajast erinevalt kokku leppida, kui tavaline tööajakorraldus töötajale ei sobi.

3. Tööaja korralduse hulka kuulub õigus tööpäevasisesele vaheajale, mille nõudeõigust täpsustavad TLS § 47 lõiked 2 ja 3, mis kehtestavad tööpäevasiseste vaheaegade miinimumtingimused. Tööandjal on kohustus anda töötajale 30-minutiline vaheaeg vähemalt kuuetunnise töötamise järel. Tavapäraselt ei ole tööpäevasisene vaheaeg tööaeg ega kuulu tasustamisele. Tööpäevasisese vaheaja võib lugeda tööajaks, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda. Sellisel juhul peab töötajal olema võimalus puhata ja einestada tööajal. Alaealistele töötajatele tuleb vaheaeg anda 4,5-tunnise töötamise järel.

4. Lisaks TLS-le võib tööandjale tulla kohustusi tööpäevasiseste puhkepauside andmiseks ka muudest seadustest. Näiteks on TTOS-s reguleeritud tööandja kohustus anda rasedale arsti või ämmaemanda otsuses näidatud ajal vaba aega sünnituseelseks läbivaatuseks ja emale lisavaheaegu rinnaga toitmiseks kuni lapse poolteiseaastaseks saamiseni (TTOS § 10 lõiked 4–5).

5. Tööandjal on TLS § 47 lõike 4 alusel õigus tööaja korraldust teatud juhtudel ühepoolselt muuta. Nimetatud õigus on tööandjal nii olukorras, kus ta on tööaja korralduse ühepoolselt määranud (näiteks on tööpäeva algus kehtestatud töökorralduse reeglitega) kui ka juhtumil, kus tööaja korraldus on tööandja ja töötaja vahel kokku lepitud (näiteks on pooled töölepingus kokku leppinud, et tööpäev algab kell 8.00 ja lõpeb kell 17.00). Ühepoolne tööaja korralduse muutmine peab tulenema ettevõtte vajadusest ja see peab mõistlikult arvestama mõlemapoolseid huve (TLS § 47 lõige 4). Kas töötaja huvidega on muudatuste tegemisel arvestatud, tuleb välja selgitada igal üksikjuhtumil eraldi. Tööaja korralduse muutmine tähendab eelkõige tööpäeva alguse ja lõpuaja ning tööpäevasiseste vaheaegade muutmist. Näiteks peab tööandja arvestama tööaja alguse varasemaks nihutamisel, et muudatus ei takistaks oluliselt töötajate töölejõudmist (ühistranspordi kasutamise võimalus varasemal kellaajal jms).

§ 48. Valveaeg

(1) Kui töötaja ja tööandja on kokku leppinud, et töötaja on tööandjale kättesaadav tööülesannete täitmiseks väljaspool tööaega (valveaeg), tuleb töötajale maksta tasu, mis ei või olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust.

(2) Valveaja kohaldamise kokkulepe, millega töötajale ei ole tagatud igapäevase ja iganädalase puhkeaja kasutamise võimalus, on tühine.

(3) Osa valveajast, mil töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, loetakse tööajaks.

1. Paragrahv 48 sätestab valveaja mõiste ja piirangud. Valveaeg on seaduse alusel eraldi aja liik ega kuulu töö- või puhkeaja hulka. Valveaeg on aeg, mil töötaja ei ole kohustatud täitma tööülesandeid, aga on kohustatud olema kokkulepitud tingimustel valmis tööandja korralduse alusel tööülesandeid täitma asuma. Valveaega saab rakendada töötaja ja tööandja kokkuleppel.

2. Kuna valveajal ei saa töötaja täiel määral puhkamisele keskenduda ning peab olema vajadusel valmis kohe tööülesandeid täitma, on õigustatud valveaja eest tasu maksmine 1/10 ulatuses kokkulepitud töötasust. Näiteks kui töötaja töötasu on 30 eurot tunnis, peab tööandja valveaja tunni eest maksma kolm eurot (1/10 30-st).

3. Valveaja osa, mil töötaja asub tööülesandeid täitma, loetakse tööajaks ning selle eest peab tööandja maksma töötajale kokkulepitud töötasu (TLS § 48 lõige 3).

4. Valveaja rakendamisel peab tööandja tagama töötajale igapäevase ja iganädalase puhkeaja (vt TLS §-d 51 ja 52). TLS §-d 48 ja 51 ei täpsusta, millises järjekorras töötaja

valve- ja puhkeaega kasutada võib. Oluline on, et töötaja saab kätte oma vajaliku igapäevase puhkeaja, st 24 tunni jooksul 11 tundi järjestikust puhkeaega (TLS § 51) ehk 13-tunnisele töövahetusele peab järgnema 11-tunnine puhkeaeg. Näiteks juhul, kui töötaja tööaeg on kaheksa tundi päevas ja tema tööpäevasisene puhkeaeg on 30 minutit, võib töötajat samal päeval rakendada valveajale neli tundi ja 30 minutit.

§ 49. Alaealise tööle rakendamise piirang

(1) Kokkulepe, mille kohaselt alaealine töötaja kohustub tegema tööd kell 20.00 kuni 6.00, on tühine.

(2) Käesoleva paragrahvi lõiget 1 ei kohaldata, kui alaealine töötaja teeb kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal täiskasvanu järelevalve all kell 20.00 kuni 24.00.

(3) Kokkulepe, mille kohaselt koolikohustuslik töötaja kohustub tegema tööd vahetult enne koolipäeva algust, on tühine.

1. TLS § 49 lõige 1 kehtestab üldise piirangu, mille kohaselt alaealine ei tohi töötada ajavahemikus 20.00 kuni 06.00. Kokkulepe, mille tööandja ja alaealine töötaja sõlmivad töötamiseks nimetatud ajavahemikul, on tühine ning vastavasisulist kokkulepet täitma ei pea.

2. Erandina on alaealisel lubatud kultuuri-, kunsti-, reklaami- või spordialal teha kerget tööd täiskasvanu järelevalve all kell 20.00 kuni 24.00 (TLS § 49 lõige 2). Sätte eesmärk on eelkõige võimaldada alaealistel osaleda etendusasutuste töös, kultuuriprojektides vms, mis toimuvad õhtusel või ööajal. Alaealise kaitse eesmärgil on õhtusel ja ööajal töötamine lubatud vaid juhul, kui alaealine töötab täiskasvanu järelevalve all. Täiskasvanu ei pea olema alaealise seaduslik esindaja, vaid võib olla ka näiteks tööandja esindaja, etenduse juht vms, kelle ülesandeks on jälgida alaealise töötamist.

3. Koolikohustuslikul alaealisel on keelatud töötada vahetult enne koolipäeva algust. Koolikohustuslik on isik kuni põhihariduse omandamiseni või 17-aastaseks saamiseni (põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 9 lõige 2). Varajane ärkamine ja muu tegevus enne koolipäeva toob suure tõenäosusega kaasa väsimuse koolipäeva sees, mis võib takistada hariduse omandamist ning on selle tõttu keelatud.

4. Kui tööandja ei järgi alaealise tööle rakendamise piiranguid, on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 124).

§ 50. Öötöö piirang

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötaja, kes töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast (öötöötaja), on kohustatud töötama keskmiselt rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta, on tühine.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt öötöötaja, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom, on kohustatud töötama rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul, on tühine.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhul arvatakse öötöötaja keskmise tööaja arvutamisel seitsmepäevasest arvestusperioodist välja 24-tunnine periood iganädalast puhkeaega.

(4) Käesolevas paragrahvis nimetatud piirangust võib teha erandeid töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei ületa käesoleva seaduse § 46 lõikes 1 nimetatud piirangut.

1. Paragrahv 50 lõige 1 sätestab öötöötaja mõiste ja öötöötaja tööaja piirangu.[47]

2. Öötöötaja mõiste väljatoomine on oluline, kuna öötöötajana käsitletav isik ei tohi teha tööd rohkem kui TLS § 50 lõiked 1 ja 2 lubavad.

Öötöötaja on töötaja, kes töötab ööajal, st ajavahemikus kell 22.00 kuni 06.00:

- vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast või
- vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast.

Öötöötaja on iga töötaja, kes tavaliselt töötab ööajal vähemalt kolm tundi oma igapäevasest tööajast.[48] Tegemist on seega töötajaga, kes regulaarselt oma tavalise töö käigus töötab öösel.

Selgitame öötöötaja staatust näite abil. Töötaja kokkulepitud tööaeg on 40 tundi nädalas. TLS eeldab, et ta töötab nädalas viis tööpäeva. Öötöötaja staatuse saamiseks peab töötaja töötama nädalas 15 tundi ööajal ehk kell 22.00 kuni 06.00 (kolm tundi tööd öösel X viis tööpäeva nädalas).

Öötöötaja on seega töötaja, kes:

- omab pidevat öötöötaja staatust ehk töötab aastaringselt igal nädalal ööajal vähemalt 15 tundi;
- töötab paaril nädalal aastas 15 tundi öösel ehk omab öötöötaja staatust vaid neil nädalatel, mil ta teeb öösel 15 tundi tööd; teistel nädalatel, kui ta töötab ööajal vähem, ei ole tegemist öötöötajaga.

Öötöötajaks on ka töötaja, kes töötab tõenäoliselt ööajal teatava osa oma iga-aastasest tööajast.[49] Öötöötajaks on seega töötaja, kes ei tee tööd regulaarselt öisel ajal, kuid peab

---

[47] Öötöötaja regulatsioon on üle võetud Euroopa Nõukogu direktiivist 2003/88/EÜ, mis reguleerib tööajaga seonduvat. Direktiivi eesmärk on piirata pikaajalist ja regulaarset öötöö tegemist. Pikaajaline öötöö võib kahjustada töötajate tervist ja ohustada töökoha turvalisust.

[48] Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ 4. novembrist 2003 tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Liidu Teataja L 299, 18.11.2003, artikkel 2 lõige 4 (a).

[49] Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ 4. novembrist 2003 tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Liidu Teataja L 299, 18.11.2003, artikkel 2 lõige 4 (b).

teatud perioodidel aastas töötama öösel. TLS kohaselt on öötöötajaga tegemist juhul, kui ta töötab vähemalt kolmandiku oma iga-aastasest tööajast ööajal. Selle, mis ajast hakatakse aastast perioodi lugema, paneb paika tööandja lähtuvalt ettevõtte töökorraldusest.

Selgitame öötöötaja staatust näite abil. Töötaja kokkulepitud tööaeg on 40 tundi nädalas ja kaheksa tundi päevas. X aastal on 254 kalendaarset tööpäeva. Esmalt tuleb leida töötaja eelduslik tööaeg X aastas, mis antud juhul on 2032 tundi (254 kalendaarset tööpäeva aastas X 8 tundi päevas). Võttes iga-aastasest eelduslikust tööajast 1/3, saame teada, et kolmandik töötaja tööajast on X aastas 677 tundi (1/3 2032-st). Öötöötaja staatuse omandab töötaja seega juhul, kui tal täitub X aastal 677 öötundi ehk töötamist ööajal kell 22.00 kuni 06.00. Alates sellest hetkest on aasta lõpuni tegemist öötöötajaga, kellele tuleb rakendada TLS §-st 50 tulenevat öötöö piirangut hoolimata sellest, kas ja kui palju ta edaspidi öösel töötab. Sellisel juhul ei oma tähendust, kas töötaja töötab konkreetsel nädalal öistes või päevastes vahetustes, talle tuleb igal juhul rakendada seaduses toodud tööaja piirangut.

3. TLS § 50 lõige 1 annab lisaks öötöötaja mõistele ka öötöötaja tööaja üldise piirangu ehk üldreegli, mille kohaselt ei või öötöötaja töötada keskmiselt rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul seitsmepäevase arvestusperioodi kohta. TLS § 50 lõike 3 kohaselt tuleb öötöötaja keskmise tööaja arvutamisel seitsmepäevasest arvestusperioodist välja arvata 24-tunnine periood (7 päeva – 1 päev = 6 päeva). Öötöötaja saab ülaltoodust lähtuvalt töötada seitsmepäevase arvestusperioodi jooksul maksimaalselt 48 tundi (keskmiselt kaheksa tundi päevas kuue päeva jooksul).

Öötöötaja puhul ei oma tähendust, kas konkreetse nädala töövahetused langevad öisele või päevasele ajale, töötundide arv seitsme päeva kohta ei tohi ületada 48 tundi.

4. Erireegel TLS § 50 lõikele 1 tuleneb sama paragrahvi lõikest 2. Öötöötaja, kelle tervist mõjutab töökeskkonna ohutegur või töö iseloom, ei tohi töötada rohkem kui kaheksa tundi 24-tunnise ajavahemiku jooksul. Tööaeg on rangemalt reguleeritud nende töötajate puhul, kelle töö kätkeb selliseid ohutegureid või on sellise iseloomuga, millega kaasneb eriline oht ja mõju öötöötaja tervisele. Ohutegurid, mille esinemisel on öötöötajal keelatud töötada rohkem kui 8 tundi ööpäevas, sõltuvad erinevatest asjaoludest, mida tuleb hinnata kogumis igal konkreetsel juhul eraldi.

TLS § 50 lõike 2 puhul on tegemist absoluutpiiranguga, mistõttu ei oma tähendust, kas konkreetse nädala töövahetused langevad öisele või päevasele ajale. Töötundide arv 24 tunni kohta ei tohi mingil juhul ületada kaheksat tundi. Esialgse hinnangu, kas öötöötaja töö kätkeb erilisi ohutegureid, mis keelavad kaheksast tunnist pikemad vahetused, annab tööandja. Töö- ja puhkeaja järelevalve käigus annab hinnangu Tööinspektsioon.

Siinkohal on oluline teada, et tööandja on kohustatud koostama iga töökoha raames riskianalüüsi ning korraldama TTOS alusel tervisekontrolli öötöötajatele nii enne öötööle asumist kui ka regulaarsete vaheaegade järel töötamise ajal (TTOS § 13 lõige 1 punkt 7^1). Töökeskkonnas esinevat ohutegurit ja töö iseloomu tuleb hinnata koostoimes öötöö mõjude ja ohtudega.

5. Tulenevalt TLS §-dest 51 ja 52 peab öötöötajale olema tagatud igapäevane ja iganädalane puhkeaeg. 24-tunnise ajavahemiku jooksul peab töötaja saama vähemalt 11 tundi järjestikust puhkeaega ja seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähemalt 48 tundi järjestikust puhkeaega. Öötöötaja tööaeg võib olla summeeritud, st kokkulepitud töövahetused võivad seitsmepäevase ajavahemiku jooksul mahuliselt varieeruda, näiteks ühel päeval töötatakse kaheksa, teisel päeval neli tundi. Summeeritud tööaja arvestuse puhul peab töötaja saama seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähemalt 36 tundi järjestikust puhkeaega.

6. TLS § 50 lõige 4 lubab teha erandeid öötöötaja tööaja piirangust töölepingu või kollektiivlepinguga direktiivi 2003/88/EÜ artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust ning tööaeg ei ületa TLS § 46 lõikes 1 nimetatud piirangut. Erandi tegemisel ei tohi öötöötaja tööaeg kokku ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Direktiiv lubab teha erandeid öötöö piirangust muu hulgas turvamis- ja järelevalvetoimingute puhul, tegevuste puhul, mis nõuavad teenuse või tootmise pidevat jätkumist, samuti ravi ja hooldamisega seotud teenuste ning sadama- või lennuväljatöötajate puhul.

7. Kui tööandja ei järgi käesolevas paragrahvis sätestatud öötöötaja tööaja piiranguid, on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 125).

§ 51. Igapäevane puhkeaeg

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 11 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Tühine on kokkulepe, mille kohaselt:

1) 7–12-aastasele alaealisele töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 21 tundi järjestikust puhkeaega;

2) 13–14-aastasele alaealisele või koolikohustuslikule töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 20 tundi järjestikust puhkeaega;

3) 15-aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 18 tundi järjestikust puhkeaega;

4) 16-aastasele alaealisele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, ja 17-aastasele töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 17 tundi järjestikust puhkeaega.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangust võib teha erandeid kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

(4) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud piirangut ei kohaldata tervishoiu- ja hoolekandetöötajatele tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust.

(5) Tööandja annab töötajale, kes töötab 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi, vahetult pärast tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Kokkulepe, millega 13 tundi ületav töö hüvitatakse rahas, on tühine.

(6) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud puhkeaega võib jagada osadeks töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, 18.11.2003, lk 9–19) artikli 17 lõigetes 3 ja 4 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et ühe puhkeaja osa kestus on vähemalt kuus järjestikust tundi ja töötamine ei kahjusta töötaja tervist ning ohutust.

1. Paragrahv 51 sätestab igapäevase puhkeaja. Töötaja peab puhkama vähemalt 11 tundi järjest 24 tunni kohta, st töötajale peab 24-tunnise ajavahemiku jooksul jääma 11 tunni ulatuses järjestikust puhkeaega. Sellest tulenevalt võib töötaja teha täistööajaga töötades kokkuleppel maksimaalselt viis tundi ületunnitööd (täistööaeg 8 tundi + 5 tundi ületunnitööd) ning summeeritud tööaja korral ei või töövahetuse pikkus ületada 13 tundi. Summeeritud tööaja arvestusega töötamise korral selguvad ületunnid arvestusperioodi lõpul. Tööpäeva või töövahetuse pikkuse määramisel tuleb arvestada tööandja kohustusega tagada töötajale ka tööpäevasisene puhkeaeg.

2. Igapäevase puhkeaja piirangu võib jätta kohaldamata tervishoiu- ja hoolekandetöötajate suhtes, tingimusel, et pikem töötamine on nende tervisele ohutu (TLS § 51 lõige 4). Töökeskkonna riskianalüüsi alusel hindab tööandja, kas puhkeaja piirangu järgimata jätmine võib kahjustada töötaja tervist ja ohutust. Töökeskkonnas esinevaid ohutegureid ja töö iseloomu tuleb hinnata koostoimes pikema tööaja mõjude ja ohtudega.

3. Igapäevase puhkeaja piirangust saab teha erisusi kollektiivlepinguga direktiivi 2003/88/EÜ artikli 17 lõikes 3 nimetatud juhtudel ning tingimusel, et töötamine ei kahjusta töötaja tervist ja ohutust (TLS § 51 lõige 3). Erisusi võib kollektiivlepinguga teha näiteks tegevuste puhul, kus töötaja töö- ja elukoht asuvad üksteisest kaugel või mis nõuavad teenuse/tootmise pidevat jätkumist, samuti gaasi, vee ja elektrienergia tootmiseks, turva- ja järelevalvetöötajate, sadama- ja lennuväljatöötajate ning reisijateveoga seotud töötajate puhul jne. Erisuse tegemisel tuleb töökeskkonna riskianalüüsi alusel hinnata, kas puhkeaja piirangu järgimata jätmine võib kahjustada töötaja tervist ja ohutust. Töökeskkonnas esinevaid ohutegureid ja töö iseloomu tuleb hinnata koostoimes pikema tööaja mõjude ja ohtudega.

4. Kui töötaja töötab TLS § 51 lõigetes 3 ja 4 toodud erandite kasutamisel 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi, tuleb talle vahetult pärast töötamist anda täiendavat puhkeaega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga (TLS § 51 lõige 5). Näiteks kui töötaja töövahetuse pikkus oli 16 tundi, peab ta sellele järgnevalt saama järjestikust puhkeaega 14 tundi (11 tundi igapäevane puhkeaeg + 13 tundi ületavad 3 tundi) ning alles pärast nimetatud katkematut puhkeaega võib töötaja uuesti tööle asuda. Täiendava puhkeaja hüvitamine rahas ei ole lubatud.

5. TLS § 51 lõige 6 lubab igapäevast puhkeaega osadeks jagada töölepingu või kollektiivlepinguga direktiivi 2003/88/EÜ artikli 17 lõigetes 3 ja 4 nimetatud juhtudel. Puhkeaja osadeks jagamine on lubatud näiteks vahetustega katkematu tööprotsessi korral. Ühe puhkeaja osa kestus peab olema vähemalt kuus järjestikust tundi. Puhkeaja osadeks jagamine ei tohi kahjustada töötaja tervist ja ohutust. Töökeskkonna riskianalüüsi alusel tuleb hinnata, kas puhkeaja osadeks jagamine võib kahjustada töötaja tervist ja ohutust. Töökeskkonnas esinevaid ohutegureid ja töö iseloomu tuleb hinnata koostoimes katkendliku puhkeaja mõjude ja ohtudega.

6. Paragrahvi lõige 2 sätestab kohustusliku puhkeaja erisused alaealistele. Puhkeaja piirangud on seotud laste vanuse ja koolikohustusega. Seaduses sätestatust lühemad puhkeaja kokkulepped ei ole TLS alusel lubatud.

7. Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmise eest on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada tema suhtes rahatrahvi (TLS § 115, § 126).

§ 52. Iganädalane puhkeaeg

(1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 48 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb summeeritud tööaja arvestuse korral seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 36 tundi järjestikust puhkeaega, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(3) Eeldatakse, et iganädalane puhkeaeg antakse laupäeval ja pühapäeval.

1. Paragrahv 52 sätestab iganädalase puhkeaja regulatsiooni. Töötaja peab puhkama vähemalt 48 tundi järjest seitsme päeva kohta. Summeeritud tööaja arvestuse korral on iganädalaseks puhkeajaks 36 tundi.

2. Seadus ei sätesta, mis ajast nimetatud seitsmepäevast perioodi lugema hakatakse. Oluline on, et mis tahes seitsmepäevase ajavahemiku jooksul on töötajal iganädalast puhkeaega vähemalt 36 või 48 järjestikust tundi.

3. TLS § 52 lõike 3 alusel eeldatakse, et iganädalane puhkeaeg on laupäev ja pühapäev. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida teisiti, samuti on tööandjal õigus kehtestada seaduses sätestatust erinev iganädalane puhkeaeg. Näiteks võib tööajakava alusel töötavale isikule anda puhkeaega ühel nädalal esmaspäeval-teisipäeval ja järgmisel nädalal neljapäeval-reedel.

4. Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise eest on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 127).

§ 53. Tööaja lühendamine

Uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelnevat tööpäeva lühendab tööandja kolme tunni võrra.

1. Paragrahv 53 sätestab tööaja lühendamise kolme tunni võrra uusaastale (1. jaanuar), Eesti Vabariigi aastapäevale (24. veebruar), võidupühale (23. juuni) ja jõululaupäevale (24. detsember) eelneval tööpäeval. Tööandja peab lühendama nimetatud rahvuspühale või riigipühadele vahetult eelnevat tööpäeva, kusjuures pühale eelnev tööpäev on päev, mis on enne püha. Seega kui töövahetus lõpeb reedel ja riigipüha on esmaspäeval, siis kohustust reedest päeva kolme tunni võrra lühendada ei ole.

2. Seadus kohustab lühendama üksnes pühale eelnevale päevale jäävat tööpäeva. Näiteks juhul, kui tööajakavajärgne tööpäev kestab vaid kaks tundi, kuulub tööaeg lühendamisele üksnes pühale eelneval päeval kahe tunni võrra.

3. Kuna TLS § 53 ei erista täis- ja osaajaga töötajaid, tuleb pühade eel lühendada ka osaajaga töötaja tööpäeva.

4. Summeeritud tööajaarvestuse korral lühendab tööandja uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelneval päeval tööajakava järgselt töötava töötaja tööaega kolme tunni võrra. Juhul kui tööandja töökorraldus ei võimalda arvestusperioodi töötundide lühendamist, tuleb tekkinud ületunnid töötajale hüvitada.

4. jagu
Puhkus

§ 54. Õigus puhkusele

(1) Töötajal on õigus saada puhkust käesolevas jaos ettenähtud korras.

(2) Käesoleva seaduse §-des 60, 63 ja 64 nimetatud puhkust antakse töötaja tööpäeval.

(3) Käesoleva seaduse §-des 55–58 ettenähtud põhipuhkuse hulka ei arvata rahvuspüha ja riigipühi.

1. Paragrahv 54 kehtestab töötajale puhkuse nõudeõiguse. Kõige levinum regulaarne õigus töö tegemisest keeldumiseks on puhkus. Puhkuse eesmärk on anda töötajale töövaba aega töövõime taastamiseks ja järgmiseks tööperioodiks valmistumiseks. Puhkuse kasutamisest ei ole õigus keelduda ja puhkust ei ole lubatud asendada muude hüvedega.

2. TLS § 54 lõike 2 kohaselt antakse isapuhkust, lapsepuhkust ja tasustamata lapsepuhkust (TLS §-d 60, 63 ja 64) töötaja tööpäevades. Töötaja tööpäevaks on iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest. Kuna töötajad võivad töötada väga erineva tööajakava alusel, võib ühe töötaja tööpäev olla kaheksatunnine, teisel aga kahe-

või 12-tunnine. Töötaja tööpäevaks on seega kalendripäev, millal töötaja tööülesandeid täidab. Regulatsiooni eesmärk on anda lapsevanematest töötajatele vaba aega perekonnaga koos olemiseks. Nimetatud puhkuste kasutamine töötaja puhkepäeval ei ole lubatud, kuna ei ole kooskõlas sätte eesmärgiga, milleks on lisaaeg pere jaoks.

3. Põhipuhkust antakse kalendripäevades. Puhkusepäevade hulgast jäetakse välja rahvuspüha ja riigipühad ehk päevad, mis seaduse kohaselt on puhkepäevad ja millal töötaja ei pea tööülesandeid täitma. Juhul kui puhkuse sisse jäävad rahvuspüha või riigipühad, pikeneb puhkus poolte kokkuleppel viidatud päevade võrra või jäetakse päevad puhkuse reservi.

§ 55. Põhipuhkus

Eeldatakse, et töötaja iga-aastane puhkus on 28 kalendripäeva (põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

1. Paragrahv 55 kehtestab töötaja iga-aastase põhipuhkuse pikkuse, mis on täistööaja ja osalise tööajaga töötajatel ühepikkune. Töötajal on õigus 28-kalendripäevasele puhkusele, mida arvutatakse ja antakse töötaja töötamise eest. Põhipuhkuse pikkust võib poolte kokkuleppel muuta, kuid ainult töötajale soodsamas suunas. Tööandja ja töötaja võivad seega kokku leppida pikemas põhipuhkuses kui TLS ette näeb, kuid lühemas puhkuse kestuses kokku leppida seadus ei võimalda (TLS § 55 ja TLS § 2). Pikem põhipuhkus võib olla ka seaduses sätestatud. Näiteks on pikem põhipuhkus TLS §-de 56–58 alusel alaealisel, töövõimetuspensioni saaval töötajal ning haridus- ja teadustöötajal. Samuti võib pikem puhkus tuleneda eriseadustest (nt on laevapere liikmete puhkus reguleeritud mereteenistuse seaduses).

§ 56. Alaealise põhipuhkus

Eeldatakse, et alaealise töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva (alaealise põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

1. Paragrahvi 56 kohaselt on alaealisel õigus saada igal aastal 35 kalendripäeva põhipuhkust. Pikendatud põhipuhkuse eesmärk on kindlustada alaealise sotsiaalne areng ja hariduse omandamine ning tagada töötervishoiu ja tööohutuse alane kõrgendatud kaitse.

2. Tavapärast 28 kalendripäevast põhipuhkust ületavad seitse kalendripäeva hüvitatakse tööandjale riigieelarve vahenditest Sotsiaalkindlustusameti kaudu. Riigieelarvest puhkusetasu osa hüvitamine on reguleeritud Vabariigi Valitsuse määrusega (TLS § 66). Riigieelarvest hüvitatava puhkuseosa suuruse arvutab ja maksab töötajale välja tööandja. Tööandja peab hüvitatava summa riigieelarvest ülekandmiseks esitama taotluse Sotsiaalkindlustusametile.

3. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida TLS §-s 56 ettenähtust pikemas põhipuhkuses.

§ 57. Töövõimetuspensioni saava töötaja põhipuhkus

Eeldatakse, et töövõimetuspensioni või rahvapensioni töövõimetuse alusel saava töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva (töövõimetuspensionäri põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

1. Paragrahvi 57 alusel on töövõimetuspensioni või rahvapensioni töövõimetuse alusel saava töötaja[50] põhipuhkus 35 kalendripäeva. Kui töötajale on määratud töövõimetuspension, siis on tal õigus pikendatud põhipuhkusele nii pensioni määramise aastal kui ka pensionil oleku aastatel.

2. Tavapärast 28-kalendripäevast põhipuhkust ületavad seitse kalendripäeva hüvitatakse tööandjale riigieelarve vahenditest Sotsiaalkindlustusameti kaudu (sarnaselt alaealise põhipuhkusele). Riigieelarvest puhkusetasu osa hüvitamine on reguleeritud Vabariigi Valitsuse määrusega (TLS § 66). Riigieelarvest hüvitatava puhkuseosa suuruse arvutab ja maksab töötajale välja tööandja. Tööandja peab hüvitatava summa riigieelarvest ülekandmiseks esitama taotluse Sotsiaalkindlustusametile.

3. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida TLS §-s 57 ettenähtust pikemas põhipuhkuses.

4. Kui tööandja juures on kehtestatud töökeskkonna riskianalüüsist tulenevalt või kollektiivlepinguga seaduses ettenähtust pikem põhipuhkus, näiteks 35 kalendripäeva kalendriaastas, siis ei pea tööandja võimaldama töövõimetuspensioni saavale töötajale veel täiendavalt seitse päeva puhkust, kuna talle on seadusega ettenähtud pikem põhipuhkus tagatud ettevõtte üldisest korrast tulenevalt.

§ 58. Haridus- ja teadustöötaja põhipuhkus

(1) Haridus- ja teadustöötaja iga-aastane puhkus on kuni 56 kalendripäeva (haridustöötaja põhipuhkus), kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

(2) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestuse ametikohtade kaupa.

---

[50] Riikliku pensionikindlustuse seaduse alusel on töövõimetuspensioni saamise õigus isikul vanuses 16 aastat kuni vanaduspensioniiga, kes on tunnistatud püsivalt töövõimetuks töövõime kaotusega 40-100 protsenti ja kellel on olemas töövõimetuspensioni määramiseks vajalik pensionistaaž (riikliku pensionikindlustuse seaduse § 14). Rahvapensioni töövõimetuse alusel on õigustatud saama püsivalt töövõimetuks tunnistatud isik, kelle töövõime kaotuse protsent on vähemalt 40, kellel puudub töövõimetuspensioni määramiseks nõutav pensionistaaž ja kes on elanud Eestis alalise elanikuna või tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel vähemalt ühe aasta vahetult enne pensioni taotlemist (riikliku pensionikindlustuse seaduse § 22 lõige 2).

1. Paragrahv 58 sätestab haridus- ja teadustöötajale nõudeõiguse pikendatud, kuni 56-kalendripäevasele põhipuhkusele ja annab viitenormi põhipuhkuse pikkuse kehtestamiseks Vabariigi Valitsuse määrusega tulenevalt ametikohast. Pikendatud puhkust on õigustatud saama näiteks teadus- ja arendusasutuse juht, teadustöötaja jne.

2. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida TLS §-s 58 ettenähtust pikemas põhipuhkuses.

§ 59. Rasedus- ja sünnituspuhkus

(1) Naisel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust 140 kalendripäeva.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud puhkus muutub sissenõutavaks vähemalt 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva.

(3) Kui naine hakkab kasutama rasedus- ja sünnituspuhkust vähem kui 30 päeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva, lüheneb rasedus- ja sünnituspuhkus vastava ajavahemiku võrra.

(4) Rasedus- ja sünnituspuhkuse eest on õigus saada hüvitist ravikindlustuse seadusele kohaselt.

1. Paragrahvi 59 järgi on rasedus- ja sünnituspuhkuse pikkuseks 140 kalendripäeva ning seda võib võtta alates 70. kalendripäevast enne eeldatavat sünnituse tähtpäeva.[51]

2. Kui naine hakkab rasedus- ja sünnituspuhkust kasutama vähem kui 30 kalendripäeva enne eeldatavat tähtaega, lüheneb puhkus selle aja võrra. Näiteks kui jäädakse rasedus- ja sünnituspuhkusele arsti või ämmaemanda määratud sünnituse tähtpäeval, lüheneb rasedus- ja sünnituspuhkus 30 päeva võrra. Regulatsiooni eesmärgiks on motiveerida emade puhkusele jäämist vähemalt kuu enne sünnitust.

3. Rasedus- ja sünnituspuhkuse aja eest maksab Eesti Haigekassa emale sünnitushüvitist RaKS-s sätestatud korras. Sünnitushüvitise suuruseks on ühe kalendripäeva eest 100% töötaja keskmisest töötasust, mis arvestatakse rasedus- ja sünnituspuhkusele jäämisele eelneva kalendriaasta alusel (RaKS § 54 lõike 1 punkt 4 ja § 58). Sarnaselt puhkuse kasutamise reeglitele väheneb sünnitushüvitis nende päevade võrra, mille võrra töötaja jäi rasedus- ja sünnituspuhkusele hiljem kui 30 kalendripäeva enne sünnituse eeldatavat tähtaega (RaKS § 58 lõige 1).

4. Rasedate ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega naiste kaitseks on TLS näinud ette mitmeid piiranguid nende töölepingu ülesütlemisele (vt TLS § 92 lõike 1 punkt 1, § 93).

---

[51] TLS regulatsioon rasedus- ja sünnituspuhkuse osas juhindub nõukogu direktiivist 92/85/EMÜ 19. oktoobrist 1992 rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 348, 28.11.1992, lk 1–8.

5. Rasedus- ja sünnituspuhkusel viibitud aeg arvatakse põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka, st sellel puhkusel viibitud aja eest teenib töötaja põhipuhkust juurde. Näiteks kui töötaja läheb rasedus- ja sünnituspuhkusele 01.05 ja sünnitab 15.06, siis teenib töötaja selle perioodi eest põhipuhkust.

§ 60. Isapuhkus

Isal on õigus saada kokku kümme tööpäeva isapuhkust kahe kuu jooksul enne arsti määratud eeldatavat sünnituse tähtpäeva ja kahe kuu jooksul pärast lapse sündi. Isapuhkuse eest tasutakse tema keskmise töötasu alusel, kuid mitte rohkem, kui on kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk andmete alusel, mis Statistikaamet on avaldanud puhkuse kasutamise kvartalist arvates üle-eelmise kvartali kohta.

1. Paragrahvi 60 alusel on isapuhkuse nõudeõigus isal, kelle perre on sündimas või sündinud laps. Enne lapse sündi saab isa kasutada isapuhkust kahe kuu jooksul enne ema eeldatavat sünnituse tähtpäeva. Pärast lapse sündi saab isa võtta isapuhkust kuni lapse kahekuuseks saamiseni.

2. Isapuhkuse kasutamine ei sõltu sellest, kas naine kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust või mitte. Isapuhkuse kasutamisel ei ole oluline (tulevase) lapse ema õiguslik seisund. Ema võib olla töötu, avalik teenistuja, töötaja või mõnes muus õiguslikus suhtes. Samuti ei oma isapuhkuse kasutamise seisukohalt tähtsust, kas lapse isa on lapse emaga abielus või mitte.

3. Seadus annab isale õiguse saada puhkust kokku kümme tööpäeva. Töötaja tööpäevaks on iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest. Kuna töötajad võivad töötada väga erineva tööajakava alusel, võib ühe töötaja tööpäev olla kaheksatunnine, teisel aga kolmetunnine. Kuna isapuhkust antakse töötajale tema tööpäevades, ei saa seda puhkust võtta töötaja puhkepäeval. Isapuhkuse võtmine kalendripäevades ei võimalda täiendavat vaba aega lapse ja perega tegelemiseks.

4. Isa võib kasutada puhkust järjest või osade kaupa olenevalt pere vajadusest, ühe või mitme tööandja juures, kuid kokku mitte üle kümne tööpäeva ja puhkus peab olema ära kasutatud hiljemalt lapse kahekuuseks saamiseni.

5. TLS § 60 teine lause näeb ette puhkusetasu isapuhkusel oldud aja eest. Isal on võimalik saada kümne tööpäeva eest isapuhkuse tasu tema keskmise töötasu alusel, kuid mitte rohkem, kui on kolmekordne Eesti keskmine brutokuupalk andmete alusel, mis Statistikaamet on avaldanud puhkuse kasutamise kvartalist arvates üle-eelmise kvartali kohta.[52] Puhkusetasu ülempiiriks on seega kolmekordne Eesti keskmine brutotöötasu üle-eelmisel kvartalil.

---

[52] Eesti keskmise brutotöötasu avaldab Statistikaamet oma koduleheküljel: www.stat.ee/pohinaitajad.

Näiteks olukorras, kus töötaja isapuhkuse tasu ületaks kolmekordset Eesti keskmist brutokuupalka, makstakse isapuhkusetasu seaduses ettenähtud piirmäära ulatuses. Piirmäärast tuleb lähtuda ka juhul, kui isa kasutab isapuhkust osade kaupa või vähem kui kümme tööpäeva. Viidatud olukorras tuleb piirmäära proportsionaalselt vähendada. Näiteks on Eesti I kvartali keskmine töötasu 900 eurot ning isa kasutab isapuhkust III kvartalis viis tööpäeva. Isa keskmine töötasu kümne tööpäeva eest on 3 000 eurot. Sellisel juhul saab isa puhkusetasu piirmäära arvestades 2 700 / 10 x 5 = 1 350 eurot.

6. Puhkusetasu hüvitatakse tööandjale riigieelarve vahenditest Sotsiaalkindlustusameti kaudu. Riigieelarvest puhkusetasu hüvitamist reguleerib Vabariigi Valitsus oma määrusega (TLS § 66). Hüvitatava puhkuse suuruse arvutab ja maksab töötajale välja tööandja. Tööandja peab hüvitatava summa riigieelarvest ülekandmiseks esitama taotluse Sotsiaalkindlustusametile.

§ 61. Lapsendaja puhkus

Alla 10-aastase lapse lapsendajal on õigus saada lapsendaja puhkust 70 kalendripäeva lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates. Selle aja eest on õigus saada hüvitist vastavalt ravikindlustuse seadusele.

1. Paragrahv 61 reguleerib lapsendaja puhkust. Lapsendajal on õigus saada 70 kalendripäeva puhkust lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast alates. Puhkust saab kasutada üks vanem korraga, mistõttu peab lapsendanud paar otsustama, kumb puhkust kasutab.

2. TLS seob puhkuse nõudeõiguse lapse vanusega. Lapsendaja puhkust on õigus saada üksnes alla 10-aastase lapse lapsendamisel.

3. Puhkusel oldud aja eest on lapsendajal õigus saada ühe kalendripäeva eest 100 protsenti keskmisest töötasust, mis arvestatakse lapsendamise kohtuotsusele eelneva kalendriaasta alusel (RaKS § 54 lõike 1 punkt 5).

§ 62. Lapsehoolduspuhkus

(1) Emal või isal on õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul.

(2) Lapsehoolduspuhkust on õigus kasutada ühes osas või osade kaupa igal ajal. Eeldatakse, et lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest teatab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

(3) Lapsehoolduspuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeasutuses.

(4) Töötajal on lapsehoolduspuhkuse aja eest õigus saada hüvitist vastavalt vanemahüvitise seadusele ja lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele.

1. Paragrahv 62 reguleerib lapsehoolduspuhkuse kasutamist.[53] Lapsehoolduspuhkuse kasutamise õigus on lapse vanemal kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. TLS § 65 järgi võib lapsehoolduspuhkust kasutada ka lapse tegelik hooldaja (nt vanaema, vanaisa, onu, tädi), eestkostja või isik, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping (vt sotsiaalhoolekande seaduse § 15).

Lapsehoolduspuhkuse saajaid tuleb eristada isikutest, kellel on õigus vanemahüvitisele. Vanemahüvitist on õigus saada last kasvataval vanemal, lapsendajal, võõrasvanemal, eestkostjal või hooldajal, kellega on sõlmitud kirjalik lapse perekonnas hooldamise leping (vanemahüvitise seaduse (edaspidi VHS) § 2 lõige 2). Seega on lapse tegelikul hooldajal õigus kasutada lapsehoolduspuhkust, kuid sellega ei kaasne õigus saada puhkusel viibitud aja eest vanemahüvitist.

2. Kuna lapsehoolduspuhkuse eesmärk on tagada vanemale võimalus lapse kasvatamiseks, ei ole õigust lapsehoolduspuhkusele, kui vanemalt on ära võetud vanemaõigused või laps elab hoolekandeasutuses.

3. Korraga on lapsehoolduspuhkuse kasutamise õigus ühel isikul. TLS § 62 lõike 2 alusel on lapsehoolduspuhkust õigus kasutada ühes osas või ositi igal ajal kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Seega on võimalik võtta lapsehoolduspuhkust näiteks alguses ühel vanemal, siis teisel vanemal, vahepeal üldse mitte võtta ning hiljem seda õigust uuesti kasutada. Puhkuse kasutamisel tuleb arvestada, et lapse sünnijärgsel perioodil on lapse 70 päeva vanuseks saamiseni õigus vanemahüvitisele üksnes last kasvataval emal (VHS § 2 lõige 2).

4. TLS näeb ette lapsehoolduspuhkusele jäämisest või tööle naasmisest etteteatamise kohustuse. Lapsehoolduspuhkusele jäämisest või lapsehoolduspuhkuse katkestamisest peab töötaja tööandjat ette teavitama 14 kalendripäeva. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida erinevas etteteatamisajas. 14-kalendripäevane etteteatamistähtaeg on seatud andmaks tööandjale paremaid võimalusi töö korraldamiseks, samuti lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendaja huvide kaitseks. Asendaja tööleping lõpeb asendatava tööle naasmisel. Kui etteteatamistähtaega ei ole, võib tekkida olukord, kus asendaja saab töölepingu lõppemisest teada igasuguse etteteatamiseta ning on seeläbi seatud situatsiooni, kus tal ei ole olnud võimalust uue olukorraga kohaneda.

5. Töötajal on lapsehoolduspuhkuse aja eest õigus saada hüvitist vastavalt VHS-le ja lapsehooldustasu vastavalt riiklike peretoetuste seadusele.

---

[53] Vanemapuhkusi, sh lapsehoolduspuhkust, isapuhkust, lapsepuhkust, tasustamata lapsepuhkust, reguleerib nõukogu direktiiv 2010/18/EL 8. märtsist 2010, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ. Euroopa Liidu Teataja L 068, 18.03.2010, lk 13–20.

6. Lapsehoolduspuhkust kasutava töötaja kaitseks on TLS näinud ette piirangu tema töölepingu ülesütlemisele (vt TLS § 93 lõige 1).

§ 63. Lapsepuhkus

(1) Emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel:

1) kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;

2) kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps.

(2) Puudega lapse emal või isal on lisaks lõikes 1 sätestatud lapsepuhkusele õigus saada lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni, mille eest tasutakse keskmise töötasu alusel.

(3) Lapse kolmeaastaseks, 14-aastaseks ja 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust.

(4) Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandeasutuses.

(5) Lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

1. Paragrahv 63 sätestab tasustatud lapsepuhkuse pikkuse ja hüvitamise põhimõtted. Lapsepuhkus võimaldab töötajal töö- ja pereelu ühendada ning veeta rohkem aega koos laste ja perega.

Emal või isal on õigus saada lapsepuhkust:

- kolm tööpäeva igal kalendriaastal, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;
- kuus tööpäeva igal kalendriaastal, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla kolmeaastane laps;
- üks tööpäev igas kuus, kui tal on puudega laps.

Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanemaõigused ära võetud või laps elab hoolekandeasutuses. Lapsepuhkuse õigus on lisaks lapse vanemale ka lapse eestkostjal või isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping (TLS § 65 lõige 1). Korraga on lapsepuhkuse kasutamise õigus ühel isikul.

2. Kolme- ja kuuetööpäevast lapsepuhkust võib kasutada ühes osas või ositi. Näiteks võtab peres, kus on kolm alla 14-aastast last, esmalt kolm puhkusepäeva välja isa ja ülejäänud kolm päeva kasutab hiljem ära ema.

3. Puudega lapse emal või isal on õigus saada lisaks eeltoodule lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni (TLS § 63 lõige 2). Puudega lapse erivajadusi arvestades võimaldab seadus ühele vanematest tööst vaba aega kuus ühe tööpäeva ulatuses puudega lapse eest hoolitsemiseks. Üks täiendav vaba päev kuus annab võimaluse vanemal regulaarselt tegeleda puudega lapse vajadustega, näiteks käia lapsega arsti juures või taastusravis. Kui puudega lapsi on mitu, on vanematel võimalik lisapuhkepäeva võtta vastavalt puudega laste arvule.

Sätte esmane eesmärk on motiveerida vanemaid võtma puudega lapse lapsepuhkust kord kuus, et võimaldada neil regulaarselt tegeleda puudega lapse vajadustega. Seega ei näe seadus ette võimalust puhkusepäevade liitmiseks. Samas ei keela TLS töösuhte pooltel teistsuguse kokkuleppe sõlmimist, st poolte kokkuleppel on puhkusepäevade liitmine ja tagasiulatuv nõudeõigus ühe kalendriaasta jooksul võimalik. Näiteks võivad töötaja ja tööandja kokku leppida puhkepäevade liitmises, kui puudega lapse huvides on nädalane viibimine sanatooriumis. Kuna puudega lapse vanemal võib tekkida vajadus kasutada puhkust lähtuvalt oma puudega lapse erivajadustest, siis peab tööandja võimalusel töötaja soovidega arvestama ning andma põhipuhkust ja lapsepuhkust tulenevalt lapse vajadustest.

4. Lapsepuhkuse kasutamisel tuleb arvestada, et puhkust antakse töötaja tööpäevades. Töötaja tööpäevaks on iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest. Lapsepuhkust ei saa seega võtta töötaja puhkepäeval. Tööpäeva määratlemisel ei oma tähendust asjaolu, kas töötaja töötab osalise või täistööajaga. Töötaja tööpäev võib olla näiteks kahe või hoopis kümne tunni pikkune.

5. Lapsepuhkus tasustatakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel (TLS § 29 lõige 5). Puudega lapse lapsepuhkus tasustatakse töötaja keskmise töötasu alusel.

Lapsepuhkuse tasu, sh puudega lapse lapsepuhkuse tasu hüvitatakse riigieelarve vahenditest. Riigieelarvest puhkusetasu hüvitamine on reguleeritud Vabariigi Valitsuse määrusega (TLS § 66). Riigieelarvest hüvitatava puhkusetasu suuruse arvutab ja maksab töötajale välja tööandja. Tööandja peab hüvitatava summa riigieelarvest ülekandmiseks esitama taotluse Sotsiaalkindlustusametile.

Juhul kui töötaja töötab osalise tööajaga mitme tööandja juures ning on kasutanud lapsepuhkust erinevate tööandjate juures, on töötajal õigus tasustatud lapsepuhkusele ühekordselt. Sotsiaalkindlustusamet hüvitab lapsepuhkuse kasutamise vaid ühekordselt. Seaduse mõte ei ole tagada töötajale lapsepuhkuse kasutamise korral mitmekordne lapsepuhkuse hüvitis. Kuna lapsepuhkuse kasutamise eesmärk on vanemale täiendava vaba aja andmine lapsega tegelemiseks, siis tuleb töötajal kokku leppida teis(t)e tööandja(te)ga, et ta kasutab samal ajal nende juures lapsepuhkust. Hilisemate vaidluste ärahoidmiseks võib kanda puhkused iga aasta kõikide tööandjate juures puhkuse ajakavasse.

6. Lapse kolmeaastaseks, 14-aastaseks ja 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust. Vanem võib seega otsustada, kas ta soovib puhkust kasutada enne või pärast lapse sünnipäeva.

7. TLS § 63 lõike 5 alusel saab lapsepuhkust kasutada kalendriaasta jooksul. Üheaastase aegumistähtaja eesmärk on motiveerida töötajaid võtma lapsepuhkust välja igal aastal, et tagada lapsepuhkuse kasutamine eesmärgipäraselt ehk võimaldada vanematele täiendavat tööst vaba aega lapsega tegelemiseks. Näiteks on vanematel võimalik võtta vabaks lapse esimene koolipäev.

§ 64. Tasustamata lapsepuhkus

(1) Emal ja isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust.

(2) Tasustamata lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

1. Paragrahv 64 reguleerib tasustamata lapsepuhkuse kasutamist. Vanemal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on õigus saada igal kalendriaastal kuni 10 tööpäeva tasustamata lapsepuhkust. Tasustamata lapsepuhkuse õigus on lisaks vanemale ka lapse eestkostjal või isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping (TLS § 65 lõige 1).

2. Tasustamata lapsepuhkust võib kasutada ühes osas või ositi. Puhkust saavad kasutada nii ema kui isa, mis tähendab, et vanemad saavad soovi korral olla puhkusel ühel ajal või eri aegadel. Näiteks võivad vanemad võtta mõlemad puhkust mais või võib ema võtta 10 tööpäeva puhkust jaanuaris ja isa 10 tööpäeva puhkust septembris.

3. Tasustamata lapsepuhkust saab sarnaselt isapuhkusele ja tasustatud lapsepuhkusele kasutada üksnes töötaja tööpäevadel. Töötaja tööpäevaks on iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest. Puhkust ei saa võtta seega töötaja puhkepäeval.

4. Tasustamata lapsepuhkust saab kasutada kalendriaasta jooksul. Lühikese nõudeõiguse aegumistähtaja eesmärk on motiveerida töötajaid võtma puhkust välja igal aastal.

§ 65. Eestkostja ja hooldaja õigus lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja tasustamata lapsepuhkusele

(1) Eestkostjal ja isikul, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping, on õigus saada käesolevas jaos ettenähtud lapsehoolduspuhkust, lapsepuhkust ja tasustamata lapsepuhkust.

(2) Lapse tegelikul hooldajal on õigus saada käesoleva seaduse §-s 62 ettenähtud lapsehoolduspuhkust.

1. Paragrahv 65 sätestab eestkostja ja hooldaja õiguse lapsehoolduspuhkusele, lapsepuhkusele ja tasustamata lapsepuhkusele. Puhkuste võimaldamise eesmärgiks on anda lapsele ja hooldusperele/eestkostjale aega ühise kooselu edendamiseks. Eestkostja ja hooldaja õiguste ühte paragrahvi koondamise eesmärgiks on seaduse lugemise lihtsustamine.

2. Eestkoste sisu ja seadmine tuleneb perekonnaseaduse §-dest 171–173. Kui esindusõigust ei ole alaealise lapse kummalgi vanemal või kui lapse päritolu ei ole võimalik kindlaks teha, määratakse lapsele eestkostja. Näiteks määratakse lapsele eestkostja, kui lapse vanemad on surnud, teadmata kadunud või piiratud teovõimega või vanematelt on

vanemaõigused ära võetud. Eestkostja määratakse kohtu poolt ning selle eesmärk on lapse kasvatamine ning tema isiklike ja varaliste õiguste ja huvide kaitsmine.

Hooldajaks on TLS § 65 lõike 1 mõttes isik, kellega on sõlmitud lapse perekonnas hooldamise leping. Hooldamise leping sõlmitakse sotsiaalhoolekande seaduse § 15 lõike 2 alusel valla- või linnavalitsuse ja hooldamisele võtja vahel ning selle eesmärk on võimaldada lapsel elada sobivas hooldusperes.

3. TLS § 65 lõige 2 näeb ette lapse tegeliku hooldaja õiguse saada lapsehoolduspuhkust. Lapsehoolduspuhkust on õigus võtta TLS §-s 62 sätestatud ulatuses ja tingimustel (järgida tuleb etteteatamistähtaega). Tegelikul hooldajal on õigus saada lapsehoolduspuhkust juhul, kui lapse vanem puhkust ei kasuta. Tegelik hooldaja saab olla iga isik, näiteks vanaema või perekonnatuttav, kes hoolitseb lapse eest siis, kui lapse vanemad ei kasuta lapsehoolduspuhkust. Samuti võib tegemist olla olukorraga, kus vanemad on surnud või ei ole võimalik mingil muul põhjusel lapsehoolduspuhkust kasutada.

§ 66. Puhkusetasu hüvitamine riigieelarvest

(1) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-des 56 ja 57 ettenähtud põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava osa eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu.

(2) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-des 60 ja 63 ettenähtud puhkuse eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu.

(3) Puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise korra kehtestab Vabariigi Valitsus.

1. Paragrahv 66 lõige 3 annab volitusnormi kehtestada puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise kord Vabariigi Valitsuse määrusega. Riigieelarvest hüvitatakse alaealisele ja töövõimetuspensioni saavale isikule tavapärast 28 kalendripäevast põhipuhkust ületava 7 kalendripäeva puhkuseosa eest makstav hüvitis, samuti tasustatud lapsepuhkuse ja isapuhkuse tasu.

2. Põhipuhkust ületava puhkuseosa või puhkusetasu maksab esmalt välja tööandja, kellele vastavasisulise avalduse edastamisel hüvitab tasud Sotsiaalkindlustusamet.

§ 67. Õppepuhkus

(1) Töötajal on õigus saada õppepuhkust täiskasvanute koolituse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

(2) Töötajal on õigus saada tasustamata puhkust sisseastumiseksamite tegemiseks.

1. Paragrahv 67 on viitenorm täiskasvanute koolituse seadusele (edaspidi TÄKS), mille alusel on töötajal õigus nõuda õppepuhkust (TLS § 67 lõige 1). TLS ei reguleeri, kuidas tööandja töötaja õppepuhkuse vormistab, st pooled võivad õppepuhkuse kasutamises kokkuleppe sõlmida, samuti võib tööandja õppepuhkuse kohta teha käskkirja või märkida puhkuseperioodi puhkuste tabelisse. Seadus ei sätesta siinkohal vormistusnõudeid ning jätab need tööandja otsustada.

2. TÄKS sätestab töötaja õiguse saada koolitusel osalemiseks õppepuhkust. Õppepuhkust on õigus saada taseme-, tööalaseks ja vabahariduslikuks koolituseks[54]. Koolitusel osalemiseks antakse töötajale koolitusasutuse teatise alusel õppepuhkust kokku kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul.

Tasemekoolitusel osalemiseks antakse õppepuhkust sõltumata õppevormist ja õppekoormusest (TÄKS § 8 lõige 5). Õppepuhkuse andmisel ei oma seega tähendust, kas õpitakse osa- või täiskoormusega, statsionaarses õppes või eksternina vms. Erisuse üldhariduskoolis õppijatele näeb ette põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, mis sätestab õppepuhkuse õiguse üksnes mittestatsionaarses õppes õppivale töötavale õpilasele, mis tähendab, et koolikohustuslikul noorel õppepuhkusele õigust ei teki (põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 22).

Tööandja maksab töötajale üksnes taseme- ja tööalase koolituse eest keskmist kalendripäevatasu 20 kalendripäeva eest. Ülejäänud 10 päeva on tasustamata puhkus (TÄKS § 8 lõiked 2 ja 3). Vabahariduslikus koolituses osalemiseks tööandja töötajale keskmist töötasu maksma ei pea.

Tasemekoolituse lõpetamiseks (lõputöö kaitsmiseks, lõpueksami sooritamiseks) antakse töötajale täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva. Selle eest maksab tööandja töötajale töötasu alammääras (TÄKS § 8 lõige 4).

3. Lisaks TÄKS-s toodud puhkustele näeb TLS § 67 lõige 2 ette täiendavalt töötaja nõudeõiguse tasustamata õppepuhkusele õppeasutuse sisseastumiseksamite tegemiseks. Sisseastumiseksamina saab käsitleda igasuguseid katseid, intervjuusid ja teste, mis on õppeasutusse õppima asumise eelduseks.

4. Õppepuhkuse eesmärk on anda töötajale vaba aega õppimiseks ja enesetäiendamiseks. Töötaja õigusele õppepuhkust kasutada vastab tööandja õigus küsida andmeid selle kohta, kas õppepuhkust kasutatakse eesmärgipäraselt. Eesmärgipärase õppepuhkuse kasutamise tõendamiseks saab töötaja küsida koolitusasutuselt teatise, millele palub märkida näiteks õppetöös osalemise, eksamiperioodid, lõpetamise ajakava vms informatsiooni. Samas ei välista TÄKS õppepuhkuse võtmist õppe- ja eksamisessioonide vahelisel ajal.

5. Seadus ei kohusta töötajat õppepuhkust võtma ühe osana. Õppepuhkuse kasutamise jätab TÄKS töötaja otsustada. Seega on töötajal võimalik võtta õppepuhkust vajadusel tööpäevades, näiteks esmaspäevast kolmapäevani.

---

[54] Taseme-, tööalase ja vabahariduslikku koolituse mõisted sätestab TÄKS § 3 lõigetes 2–4. Tasemekoolitus võimaldab mittestatsionaarses õppes või eksternina omandada põhiharidust ja üldkeskharidust, osakoormusega läbida kutseõpet või kutsekeskharidusõpet ja osakoormusega või eksternina omandada kõrgharidust. Tasemekoolituse läbimist tõendab tunnistus või diplom. Tööalane koolitus võimaldab kutse-, ameti- ja/või erialaste teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamist ja täiendamist, samuti ümberõpet kas töökohas või koolitusasutuses. Tööalase koolituse läbimist tõendab tunnistus või tõend. Vabahariduslik koolitus võimaldab isiksuse, tema loovuse, annete, initsiatiivi ja sotsiaalse vastutustunde arengut ning eluks vajalike teadmiste, oskuste ja võimete lisandumist. Õpe toimub kursuste, õpiringi või muus õppijatele sobivas vormis.

Õppepuhkuse puhul tuleb arvestada töötaja ja tööandja kohustust käituda üksteise suhtes heauskselt, arvestades vastastikuste huvidega.

6. Tööandja võib töötaja õppepuhkusele minekut edasi lükata juhul, kui üle 10 protsendi töötajatest on õppepuhkusel samal ajal (TÄKS § 9).

§ 68. Põhipuhkuse andmine

(1) Põhipuhkust antakse töötatud aja eest.

(2) Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka arvestatakse lisaks töötatud ajale ajutise töövõimetuse aeg, puhkuse aeg (välja arvatud lapsehoolduspuhkuse ja poolte kokkuleppel antud tasustamata puhkuse aeg) samuti aeg, kui töötajal on seaduse alusel õigus tööst keelduda käesoleva seaduse § 19 punktis 3 nimetatud juhul, ning muu aeg, milles pooled on kokku leppinud.

(3) Iga töötatud kalendriaasta eest on töötajal õigus saada põhipuhkust täies ulatuses. Kui kalendriaastas on ajavahemikke, mida ei arvestata käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud aja hulka, antakse põhipuhkust võrdeliselt puhkuse andmise õiguse aluseks oleva ajaga.

(4) Tööle asumise kalendriaastal arvutatakse kalendriaastast lühema aja eest põhipuhkust võrdeliselt töötatud ajaga. Töötaja võib nõuda puhkust, kui ta on tööandja juures töötanud vähemalt kuus kuud.

(5) Põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul. Põhipuhkust antakse osadena üksnes poolte kokkuleppel. Vähemalt 14 kalendripäeva puhkust peab töötaja kasutama järjest. Tööandjal on õigus keelduda põhipuhkuse jagamisest lühemaks kui seitsmepäevaseks osaks. Kasutamata puhkuseosa viiakse üle järgmisesse kalendriaastasse.

(6) Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Aegumine peatub ajaks, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsendaja puhkust ning lapsehoolduspuhkust, samuti kui töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.

1. Paragrahv 68 sätestab põhipuhkuse andmise korra. TLS näeb ette, et põhipuhkust antakse töötatud aja eest (TLS § 68 lõige 1). Töötajal on seega õigus väljatöötatud puhkusele, kuid TLS ei keela ega välista kuidagi võimalust anda kokkuleppeliselt või tööandja ühepoolse otsusega puhkust ka ette (TLS § 68 lõige 1 ja lõike 3 lause 1). Tööle asumise teisel ja järgnevatel kalendriaastatel on töötajal õigus saada põhipuhkust 28 kalendripäeva (TLS § 68 lõike 5 lause 1).

2. Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka arvatakse lisaks töötatud ajale ka ajutise töövõimetuse aeg;[55] puhkuse aeg; aeg, mil töötajate esindaja esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid ning muu aeg, milles pooled on kokku leppinud (TLS § 68 lõige 2). Lapsehoolduspuhkuse aeg ja poolte kokkuleppel antud

[55] Euroopa Kohtu otsuses C-282/10 on selgitatud, et haigena oleku aeg annab õiguse puhkusele.

tasustamata puhkuse aeg põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka ei lähe, st nimetatud aja eest töötaja põhipuhkust ei teeni. Ülejäänud puhkuste aeg võetakse puhkuse arvestamisel arvesse (nt põhipuhkus, lapsepuhkus, õppepuhkus jne). Puhkust tuleb anda võrdeliselt puhkuse andmise õiguse aluseks oleva ajaga (TLS § 68 lõike 3 lause 2). Näiteks töötab töötaja kalendriaastas 10 kuud, on põhipuhkusel üks kuu ja tasustamata puhkusel samuti üks kuu. Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks olevat aega on kalendriaastas seega 11 kuud.

3. Tööle asumise kalendriaastal on töötajal õigus puhkusele võrdeliselt töötatud ajaga. Näiteks kui töötaja on tööle asunud oktoobri alguses, siis on tal puhkuseõigust andvaid kuid kolm (oktoobrist-detsembrini). Tööle minnes ei saa töötaja siiski koheselt puhkust välja nõuda. Tööle asumise aastal tekib puhkuse nõudeõigus pärast kuuekuulist töötamist (TLS § 68 lõige 4). Viidatu ei keela siiski pooltevahelist kokkulepet või tööandja ühepoolset otsust puhkuse varasemaks kasutamiseks või kokkulepet väljatöötatust pikemas puhkuses.

4. Puhkust tuleb kasutada kalendriaasta jooksul, mistõttu on puhkuse arvestamise perioodiks kalendriaasta (TLS § 68 lõike 5 lause 1). Kalendriaasta on ajavahemik 1. jaanuarist kuni 31. detsembrini.

5. Tööle asumise kalendriaastal antakse puhkust võrdeliselt töötatud ajaga. Tööle asumise teisel ja järgnevatel kalendriaastatel on töötajal õigus saada põhipuhkust 28 kalendripäeva (TLS § 68 lõike 3 lause 1 ja lõike 5 lause 1). TLS ei sätesta, millises järjekorras ja millise perioodi eest töötajale puhkusi antakse, st kas töötaja saab esmalt jooksva aasta puhkuse ja alles seejärel varasemalt kasutamata jäänud puhkuse või vastupidi. Puhkuste kasutamise järjekorra määramine jääb poolte kokkuleppe lahendada või tööandja määrata. Arusaamatuste vältimiseks peaksid töötaja ja tööandja seetõttu kokku leppima või tööandjal tuleks töötajale teada anda puhkuse kasutamise põhimõtted. Kokkulepete tegemisel ja puhkuse kasutamise järjekorra määramisel on oluline võimaldada töötajale väljatöötatud puhkuste kasutamist mõistliku aja jooksul enne puhkusenõude aegumist. Tööandja ettevõttesisesed puhkuse kasutamise reeglid ei saa viia tulemuseni, kus töötajal puudub võimalus oma puhkust enne selle aegumist kasutada.

6. Kasutamata puhkust on võimalik viia üle järgmisesse aastasse (TLS § 68 lõike 5 lause 5). Kasutamata jäänud puhkuseosa all peetakse silmas puhkust, mille väljavõtmist on takistanud näiteks ettevõtte hädavajadus, töötaja isikust tulenev põhjus vms asjaolu ning mida ei olnud objektiivsetel põhjustel võimalik ära kasutada sama kalendriaasta sees.

7. Põhipuhkuse 28 kalendripäeva võib poolte kokkuleppel kalendriaasta sees jagada osadeks. Taolise kokkuleppe olemasolul peab vähemalt ühe puhkuseosa pikkuseks olema 14 kalendripäeva. Puhkuse põhjendamatut osadeks jagamist ja seeläbi puhkamise aja pikendamist aitab vältida tööandja õigus keelduda puhkuse andmisest lühemate kui seitsmepäevaste osadena (TLS § 68 lõike 5 laused 2–4).

8. TLS § 68 lõige 6 reguleerib põhipuhkuse aegumist. Puhkusenõude aegumisel kaotab töötaja õiguse seda puhkust kasutada ning õiguse nõuda kasutamata põhipuhkuse hüvitamist rahas töösuhte lõppemisel.

Põhipuhkuse nõue aegub ühe aasta jooksul arvates selle kalendriaasta lõppemisest, mille eest puhkust arvestatakse. Näiteks 01.01.2013–31.12.2013 kalendriaasta põhipuhkus 28 kalendripäeva aegub 01.01.2015. Seega saab seda puhkust kasutada 2013. ja 2014. aasta jooksul. Pärast seda on põhipuhkus aegunud. Samast põhimõttest tuleb lähtuda puhkuse andmisel ka järgnevatel kalendriaastatel. Sisuliselt kaheaastase aegumistähtaja eesmärk on motiveerida töötajaid võtma põhipuhkust välja igal aastal, et vältida ületöötamist ning pakkuda töötajale võimalust regulaarselt igal aastal väljuda töörutiinist. Puhkuse eesmärgiga ei ole kooskõlas puhkuse välja võtmata jätmine ja puhkuste suurel hulgal reservi kogumine.

Puhkuse aegumine peatub, kui töötaja kasutab rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsendaja puhkust ning lapsehoolduspuhkust, samuti kui töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses. Peatumise aja võrra lükkub puhkuse aegumine edasi. Näiteks viibib töötaja 2013. a kuus kuud lapsehoolduspuhkusel. 2013. a puhkust on töötajal õigus kasutada nüüd kuni 01.07.2015 (ehk 01.01.2015 + 6 kuud). Lapsehoolduspuhkusel viibimine ei saa töötajale kaasa tuua puhkuse aegumisperioodi lühenemist võrreldes töötajaga, kes ei viibi lapsehoolduspuhkusel. Seega saab töötaja, kes on olnud lapsehoolduspuhkusel, oma põhipuhkust kasutada sama kaua kui isik, kes ei ole lapsehoolduspuhkusel viibinud.

§ 69. Puhkuse ajakava

(1) Põhipuhkuse aja määrab tööandja, arvestades töötajate soove, mis on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega.

(2) Tööandja koostab puhkuste ajakava iga kalendriaasta kohta ja teeb selle töötajale teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul. Puhkuste ajakavasse märgitakse põhipuhkus ja kasutamata puhkus. Kui puhkuste ajakavasse on märgitud muud seaduses ettenähtud puhkused, siis antakse need vastavalt ajakavale.

(3) Puhkuste ajakavasse märkimata puhkuse kasutamisest teatab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(4) Puhkuste ajakava on õigus muuta tööandja ja töötaja kokkuleppel.

(5) Tööandjal on õigus puhkus katkestada või edasi lükata ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud. Kui puhkus katkestati või lükati edasi, on tööandja kohustatud andma töötajale kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult puhkuse kasutamist katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal.

(6) Töötajal on õigus puhkus katkestada, edasi lükata või enneaegselt lõpetada töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel, eelkõige ajutise töövõimetuse, rasedus- ja sünnituspuhkuse või streigis osalemise tõttu. Töötajal on õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa vahetult pärast puhkuse kasutamist

takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal. Töötaja on kohustatud tööandjale teatama puhkuse kasutamist takistavast asjaolust esimesel võimalusel.

(7) Õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal on:

1) naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust;

2) mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal;

3) vanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last;

4) vanemal, kes kasvatab seitsme- kuni kümneaastast last, – lapse koolivaheajal;

5) koolikohustuslikul alaealisel – koolivaheajal.

1. Paragrahv 69 sätestab puhkuse ajakava regulatsiooni. Töötaja põhipuhkuse aja määrab kindlaks tööandja ning lisab selle puhkuse ajakavasse (TLS § 69 lõiked 1 ja 2). Täiesti tavaline ja seaduse järgi lubatav on näiteks olukord, kus kogu kalendriaasta puhkus võetakse välja suvekuudel.

Puhkuse ajakava koostab tööandja iga kalendriaasta kohta ning selle määramisel tuleb võtta arvesse töötajate soove, mis on mõistlikult ühildatavad tööandja ettevõtte huvidega. Näiteks ei pea tööandja arvestama töötaja soovi võtta puhkust ettevõtte kõige kiirematel kuudel aasta lõikes. Oluline on võimaldada töötajale väljatöötatud puhkuse kasutamist enne puhkusenõude aegumist. Küll peab tööandja arvestama puhkusesoove, mis tulevad TLS § 69 lõikes 7 nimetatud isikutelt ja sätestatud olukordades.

2. Tööandjal on kohustus koostada puhkuse ajakava hiljemalt märtsi lõpuks (TLS § 69 lõige 2). Puhkuse ajakavasse on tööandjal kohustus kanda põhipuhkus ja kasutamata põhipuhkus ning poolte kokkuleppel muud puhkused, näiteks isapuhkus, lapsepuhkus, õppepuhkus. Puhkuse ajakava on pooltele siduv ja sinna märgitud puhkusi antakse vastavalt ajakavale (TLS § 69 lõige 4). Kui ajakava sisaldab näiteks lapsepuhkust, siis tuleb ka see puhkus anda vastavalt ajakavale.

3. Kui tööandja ei ole koostanud märtsi lõpuks puhkuse ajakava, siis on töötajal õigus 14 kalendripäeva ette teatada ning minna puhkusele. Juhul kui ajakava on olemas, kuid kõiki puhkusi ei ole kantud ajakavasse, siis on töötajal õigus jääda ajakavasse märkimata puhkusele 14 kalendripäeva ette teatades. Kui ajakava ei ole koostatud, on töötajal enne 01.04 õigus jääda põhipuhkusele poolte kokkuleppel. Küll peab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette teatama, kui ta soovib enne 01.04 kasutada muid puhkusi kui põhipuhkus.

4. Puhkuse ajakavas sisalduvaid puhkusi ei saa tööandja üldjuhul ühepoolselt muuta. Puhkuse ajakava saab muuta vaid poolte kokkuleppel, välja arvatud põhipuhkuse muudatused, mis on tingitud tööandja töökorralduse hädavajadusest, mida ei olnud võimalik ette näha, või töötaja õigusest põhipuhkus edasi lükata, katkestada või enneaegselt lõpetada tema isikust tuleneval olulisel põhjusel (TLS § 69 lõiked 5–6).

5. Töötajal on õigus puhkus katkestada eelkõige ajutise töövõimetuse tõttu. Tegemist on näiteks olukordadega, kus töötaja jääb puhkuse ajal või enne puhkusele minekut haigeks, läheb rasedus- ja sünnituspuhkusele või on haige lapsega kodus. Puhkuse katkestamist võivad õigustada ka muud töötaja isikuga seotud põhjused, mis ei võimalda tal põhipuhkust eesmärgipäraselt kasutada, näiteks kaitseväeteenistuse kohustuse täitmine või streigis osalemine.

Töötaja peab tööandjat teavitama puhkuse kasutamist takistavatest asjaoludest esimesel võimalusel, et tööandja saaks töötaja puhkuse pikenemisega arvestada (TLS § 69 lõige 6). Näiteks peab töötaja teavitama tööandjat haiguslehele jäämisest esimesel võimalusel ning avaldama soovi puhkus katkestada. Haiguslehe väljastamine ei katkesta puhkust automaatselt. Samas ei saa tööandja eeldada, et töötajal on võimalus oma haigusest tööandjat alati kiirelt teavitada. Teatud juhtudel võib haiguslehele jäämisest ja põhipuhkuse edasilükkamisest teavitamine olla võimalik alles tööle naastes. Tööandja peab juhtima töötaja tähelepanu asjaolule, et puhkuse katkestamiseks tuleb esitada vastavasisuline tahteavaldus. Samas saab tööandja juba haiguslehele jäämisest teadasaamisel eeldada töötaja soovi puhkus katkestada ja jääda haiguslehega koju ning seda ka juhul, kui töötaja täiendavat tahteavaldust puhkuse katkestamise osas ei tee.

6. Tööandjal on õigus puhkus katkestada ettenägematu ja olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu. Tegemist on erandlike olukordadega, mida ei ole võimalik muul viisil lahendada, kui töötaja tööle kutsuda ja tööajakava ümber teha. Puhkuse katkestamisel või edasilükkamisel tuleb kasutamata jäänud puhkuseosa anda vahetult pärast takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal.

TLS sätestab tööandjale kohustuse hüvitada töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tulenevad kulud (TLS § 69 lõike 5 lause 2). Näiteks tasub tööandjal kaaluda enne töötaja puhkuse katkestamist, kas ta on valmis kinni maksma töötaja ostetud reisi, mida too puhkuse katkestamise tõttu kasutada ei saa, või on tal lihtsam ja odavam leida teine töötaja, kes täidab vajalikud tööülesanded. Sellisel juhul võib tööandjal tekkida vajadus maksta töötajale tasu tehtud ületundide või täiendavate tööülesannete täitmise eest.

7. Puhkuse katkestamisel või edasilükkamisel, nii tööandjast kui töötajast tingitud põhjustel, on töötajal õigus nõuda kasutamata jäänud puhkuseosa väljavõtmist kohe pärast puhkuse kasutamist takistava asjaolu äralangemist või poolte kokkuleppel muul ajal.

8. TLS § 69 lõige 7 näeb ette isikute ringi, kellel on õigus nõuda põhipuhkust endale sobival ajal. Töötajad peavad oma soovi puhkuse kasutamise osas avaldama puhkuse ajakava koostamisel, v.a juhud, mil puhkuse soovist teavitamine ei ole veel ajakava koostamisel võimalik. Näiteks ei tea töötaja veel ajakava tegemisel oma rasedusest. Juhul kui töötaja oli teadlik oma õigusest nõuda põhipuhkust endale sobival ajal, kuid ei teavitanud oma soovist tööandjat ajakava koostamisel, kehtib ajakavas kokkulepitu. Ajakavas kokkulepitut saab muuta poolte kokkuleppel.

§ 70. Puhkusetasu

(1) Töötajal on õigus saada käesoleva seaduse § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvutatud puhkusetasu.

(2) Puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust, kui tööandja ja töötaja ei ole leppinud kokku teisiti. Kokkulepe, mille alusel puhkusetasu makstakse hiljem kui puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval, on tühine.

(3) Kokkulepe puhkuse hüvitamiseks raha või muude hüvedega töölepingu kestuse ajal on tühine.

1. Paragrahvi 70 lõike 1 alusel tuleb puhkusetasu arvutamisel lähtuda keskmise töötasu arvutamise põhimõtetest, mis on sätestatud Vabariigi Valitsuse vastavasisulises määruses.

2. Puhkusetasu, sealhulgas näiteks põhipuhkuse, lapsepuhkuse ja õppepuhkuse tasu tuleb TLS kohaselt maksta erineva kokkuleppe puudumisel välja hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust.

Pooltevahelisel kokkuleppel on võimalik puhkusetasu maksmisega viivitada kuni puhkuse kasutamisele järgneva palgapäevani. Näiteks võib töötajale olla meelepärasem saada puhkusetasu pärast puhkust. Töötaja ei saa siiski nõuda puhkusetasu väljamaksmist talle sobival ajal, kuna puhkusetasu maksmise edasilükkamises peavad pooled saavutama kokkuleppe.

3. Töötajal on puhkusetasu kui rahalise kohustuse maksmisega viivitamise korral õigus nõuda viivist VÕS-s sätestatud tingimustel ja korras (vt viivise kohta selgitusi TLS § 33 juures).

4. Puhkust ei tohi töösuhte kestuse ajal hüvitada rahas või muude hüvedega, kuid töösuhte lõppedes peab tööandja kasutamata ja aegumata puhkusepäevad töötajale rahas hüvitama (TLS § 71).

§ 71. Kasutamata puhkuse hüvitamine

Töölepingu lõppemisel on tööandja kohustatud hüvitama töötajale kasutamata jäänud aegumata põhipuhkuse rahas.

1. Paragrahvi 71 järgi tuleb kasutamata jäänud puhkus töösuhte lõppedes rahas hüvitada. Töösuhte kestuse ajal ei ole puhkuse rahas või muudes hüvedes hüvitamine lubatud (TLS § 70 lõige 3).

2. Puhkuse aegumise kohta käivat regulatsiooni arvesse võttes (TLS § 68 lõige 6) kuulub hüvitamisele maksimaalselt kahe kalendriaasta jooksul väljateenitud põhipuhkus.

4. peatükk

TÖÖTAJA VASTUTUSE PIIRANGUD

§ 72. Töötaja vastutus

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

1. Töölepingule kohaldatakse VÕS üldosa (VÕS § 1 lõige 1), sh üldosa 5. peatükki, mis reguleerib kohustuse rikkumist ja õiguskaitsevahendite kasutamist kohustuse rikkumise korral. Kui tööandja vastutusele kohaldatakse täies ulatuses VÕS-st tulenevat, siis TLS näeb ette töötaja vastutuse piirangud.

2. Kohustuse rikkumiseks on töösuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmine või mittekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine (VÕS § 100). Näiteks rikub töötaja töökohustusi tööandja korralduste eiramisel või töö tegemata jätmisel, samas kui tööandja kohustuse rikkumiseks on näiteks töötasu maksmata jätmine. Kõrvaldamaks kohustuse rikkumise negatiivseid tagajärgi või takistamaks nende saabumist, on töösuhte poolel võimalik teise poole suhtes kasutada VÕS § 101 lõikes 1 toodud õiguskaitsevahendeid.

VÕS näeb ette kuus õiguskaitsevahendit: kohustuse täitmise nõue, oma võlgnetava kohustuse täitmisest keeldumine, kahju hüvitamise nõue, lepingust taganemine või lepingu ülesütlemine, hinna alandamine ja viivise nõue rahalise kohustuse täitmise korral. Kuna tegemist pole ammendava loeteluga, võib võlausaldaja kasutada ka muid seadusest või lepingust tulenevaid õiguskaitsevahendeid, näiteks leppetrahvi (TLS § 22 lõige 2, § 26, § 77).

3. Paragrahvi 72 eesmärk on kehtestada töötaja süülise vastutuse põhimõte. Töötaja vastutab oma kohustuste rikkumise eest juhul, kui ta on kohustusi rikkunud süüliselt. Süü puudumisel ei saa tööandja töötaja vastu VÕS § 101 lõikest 1 tulenevaid õiguskaitsevahendeid kasutada.

Samas tuleb arvestada, et õiguskaitsevahendi kasutamise eelduseks on kohustust rikkunud poole vastutus. Õiguskaitsevahendite kasutamine ei ole lubatud, kui ühe poole kohustuse rikkumise põhjustas teise poole tegu või temast tulenev asjaolu või sündmus, mille toimumise riisikot ta kannab (VÕS § 101 lõige 3). Töötaja ei vastuta seega kohustuse rikkumise eest, kui rikkumise põhjustas tööandja käitumine.

Lisaks ei vastuta töötaja kohustuse rikkumise eest, kui kohustuse rikkumine on vabandatav (VÕS § 103 lõiked 1 ja 2). Kohustuse rikkumine on vabandatav, kui töötaja rikkus kohustust vääramatu jõu tõttu. Vääramatu jõud on asjaolu, mida töötaja ei saanud mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud temalt oodata, et ta kohustuse tekkimise ajal selle asjaoluga arvestaks või seda väldiks või takistava asjaolu või selle tagajärje ületaks.

4. Süüline vastutus tuleneb VÕS §-st 104, mille alusel vastutab isik seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel oma kohustuse rikkumise eest üksnes süü olemasolu korral. Süü vormid on hooletus, raske hooletus ja tahtlus. Hooletuseks tuleb lugeda olukorda, kus töötaja on jätnud kohustuse täitmisel järgimata vajaliku hoole. Raskeks hooletuseks on vajaliku hoole olulisel määral järgimata jätmine ja tahtluseks õigusvastase tagajärje soovimine. Süü vormist sõltub töötaja vastutuse ulatus (TLS § 74).

5. Töötaja vastutuse kindlakstegemisel tuleb lähtuda sellele töösuhtele omasest hoolsuse määrast. TLS § 16 lõike 1 kohaselt peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Vajaliku hoolsuse määra kindlakstegemisel tuleb arvestada tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, töötaja ametialaseid teadmisi, töötaja võimeid ja omadusi (TLS § 16 lõige 2). Kui on selge, millist hoolsust töötajalt tema ametikohal eeldatakse, saab hinnata, kas töötaja on hoolsuskohustust rikkunud või mitte. Kui töötaja on tööülesannete täitmisel vajalikku hoolsust järginud, siis ei ole ta ka töökohustuste rikkumises süüdi. Vastasel juhul ehk hoolsuskohustuse rikkumisel on tegemist süülise käitumisega.

6. Erijuhtudel ei ole töötaja süü tuvastamine vajalik.

Erandi töötaja süülise vastutuse põhimõttest teeb TLS § 75, millega antakse tööandjale võimalus sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe. Kokkuleppe sisuks on töötaja süüst sõltumatu vastutus temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest. Kui sellekohane kokkulepe on sõlmitud, ei ole töötaja süü olemasolu või selle puudumine oluline.

§ 73. Töötasu alandamise erisus

(1) Tööandja võib töötasu alandada võlaõigusseaduse §-s 112 sätestatud tingimustel üksnes juhul, kui töötaja rikkus tööandja selget ja õigeaegset juhist töö tulemuse kohta ning juhise andmine oli töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmise eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustusi arvestades mõistlik.

(2) Töötasu alandamine on tühine, kui tööandja ei kasuta töötasu alandamise õigust viivitamata pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist.

(3) Tööandja peab töötasu alandamisel arvestama täitemenetluse seadustiku §-s 132 sissenõude pööramise kohta sätestatut.

1. Paragrahv 73 sätestab tööandja õiguse alandada ühepoolselt töötaja töötasu, kui töötaja on tööülesandeid täitnud kokkulepitust kehvemalt. Tegemist on hinna alandamise erisättega VÕS §-le 112, mis tuleb kohaldamisele ulatuses, mis ei lähe vastuollu käesolevas paragrahvis sätestatuga.

2. Tööandja saab § 73 lõike 1 järgi töötaja töötasu alandada ilma tema nõusolekuta, kui töötaja on rikkunud tööandja antud juhist, mis on suunatud konkreetse tulemuse saavutamisele.

Töötasu alandamine on õigustatud, kui tööandja juhis, mida rikuti, oli:

- õigeaegne ehk juhise täitmine peab ettenähtud aja jooksul olema võimalik;
- selge ehk töötajale sisult arusaadav ja
- mõistlik, arvestades töölepingus ettenähtud tööülesande eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise sõltuvust tööandja ja teiste töötajate kohustustest.

Eeltoodust lähtuvalt peab tööandja juhis olema kooskõlas töölepingus kokkulepituga, st töötajalt saab nõuda töölepingus kokkulepitud ülesannete täitmist. Töötajale püstitatud eesmärk peab olema asjakohane, realistlik ning arvestama töötaja teadmiste ja oskustega. Samuti peab tulemuse saavutamine olema võimalik ning ülesande täitmise periood piisav. Juhise andmisel tuleb arvestada ka teiste töötajate panust ja töö tegemisele kuluvat aega.

3. Kui on täidetud TLS § 73 lõikest 1 tulenevad eeldused, peab tööandja kiirelt otsustama, kas ta kasutab töötasu alandamist või mitte. Töötasu tohib alandada viivitamatult pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist. Eelkõige tähendab see tööandja õigust alandada töötaja töötasu järgmisel palgapäeval. Töötasu alandamine on tühine, kui tööandja sellega viivitab.

4. Kui tööandja on otsustanud alandada töötasu, peab ta järgima VÕS §-s 112 sätestatud hinna alandamise tingimusi. Makstavat töötasu võib alandada võrdeliselt kohustuse mittekohase täitmisega. Tööandja peab seega hindama, milline oli tegelikult tehtud töö väärtus ja milline see oleks pidanud olema ning alandama töötasu vastavalt. Sealjuures ei või töötasu alandada ulatuses, milles töötaja on oma rikkumise heastanud.

5. Töötasu alandamiseks tuleb teha avaldus teisele poolele ehk tööandja peab töötasu alandamisest töötajat teavitama (VÕS § 112 lõige 2). Vastavasisuline avaldus peab olema selge ja töötajale arusaadav ning sisaldama töötajale vajalikku infot, sh tasu alandamise põhjust, ulatust jne.

6. Töötasu alandamisel tuleb sarnaselt töötasu tasaarvestamisega (TLS § 78) arvestada täitemenetluse seadustiku §-s 132 sätestatud põhimõtteid (TLS § 73 lõige 3). Nimetatud paragrahv sätestab sissetuleku osa, millele ei saa sissenõuet pöörata. Töötasu alandamise järel peab töötajale jääma alles vähemalt töötasu alammäär. Samas näeb täitemenetluse seadustik ette ka teisi tingimusi, nt sõltub töötajale allesjääva töötasu osa suurus ka tema ülalpeetavate arvust.[56]

[56] Täpsemalt vt täitemenetluse seadustiku § 132 ning Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja koduleht, kus on töötasu arestimise skeem, millest tuleb juhinduda ka töötasu vähendamisel. Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja koduleht: http://www.kpkoda.ee/. Otsi menüüvalikust: kohtutäiturid – töötasu arestimise skeem.

§ 74. Kahju hüvitamise erisus

(1) Kui töötaja on töölepingut tahtlikult rikkunud, vastutab ta rikkumise tagajärjel kogu tööandjale tekitatud kahju eest.

(2) Kui töötaja on töölepingut rikkunud hooletuse tõttu, vastutab ta tööandjale tekitatud kahju eest ulatuses, mille määramisel arvestatakse töötaja tööülesandeid, süü astet, töötajale antud juhiseid, töötingimusi, töö iseloomust tulenevat riski, tööandja juures töötamise kestust ja senist käitumist, töötaja töötasu, samuti tööandja mõistlikult eeldatavaid võimalusi kahjude vältimiseks või kindlustamiseks. Hüvitist vähendatakse tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra.

(3) Kui töötaja ei asu olulise põhjuseta tööle või lahkub töölt ette teatamata, on tööandjal sel põhjusel töölepingu ülesütlemise korral õigus nõuda kahju hüvitamist. Eeldatakse, et kahju suurus vastab töötaja ühe kuu keskmisele töötasule. Kui käesolevas lõikes sätestatud nõue ei lõpe tasaarvestusega, peab tööandja selle esitama 20 tööpäeva jooksul arvates töötaja tööle mitteilmumisest või töölt lahkumisest.

(4) Tööandja kahju hüvitamise nõue töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekkinud kahju eest aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, millal tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui kolm aastat pärast kahju tekkimist.

(5) Käesolevas paragrahvis nimetatud kahju hüvitamist tööandjale võib nõuda ka tööandja võlausaldaja, kui ta ei saa oma nõudeid rahuldada tööandja vara arvel. Tööandja pankroti väljakuulutamise korral võib nõude tööandja nimel esitada üksnes pankrotihaldur.

(6) Võlausaldajal või pankrotihalduril on õigus käesoleva paragrahvi lõikes 5 nimetatud nõue esitada ka juhul, kui tööandja on nõudest töötaja vastu loobunud või sõlminud temaga kompromissilepingu või nõuet või selle esitamist kokkuleppel töötajaga muul viisil piiranud või aegumistähtaega lühendanud.

(7) Tööandja ei saa kahju hüvitamisel tugineda võlaõigusseaduse §-le 138.

1. Paragrahv 74 näeb ette kahju hüvitamise erisused töötaja kahju tekitamisel. Tegemist on erisättega VÕS §-le 115 ja 7. peatükile ”Kahju hüvitamine”, mis tulevad kohaldamisele ulatuses, mille suhtes käesolev paragrahv ei sätesta erisusi.

2. Kahju hüvitamise eesmärk on asetada kahjustatud isik olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju hüvitamise kohustuse aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud (VÕS § 127 lõige 1). Töötaja tekitatud kahju hüvitamise eelduseks on töölepingust tuleneva kohustuse rikkumine, kahju olemasolu, põhjuslik seos lepingurikkumise ja tekkinud kahju vahel ning töötaja süü olemasolu kahju tekitamises (TLS § 72, VÕS § 127 lõige 4). Töötaja ei vastuta kohustuse rikkumise eest, kui ta rikkus kohustust vääramatu jõu tõttu. Sellisel juhul on töötaja kohustuse rikkumine vabandatav (VÕS § 103 lõiked 1 ja 2).

3. Tööandjal on võimalik nõuda töötajalt otsese varalise kahju hüvitamist. Otsene varaline kahju hõlmab eelkõige kaotsiläinud või hävinud vara väärtuse või vara halvenemisest tekkinud väärtuse vähenemise ning kahju tekitamisega seoses kantud või tulevikus kantavad mõistlikud kulud, sealhulgas mõistlikud kulud kahju ärahoidmiseks või vähendamiseks ja hüvitise saamiseks, muu hulgas kahju kindlakstegemiseks ja kahju hüvitamisega seotud nõuete esitamiseks (VÕS § 128 lõige 3).

Lisaks otsesele varalisele kahjule võib tööandja nõuda varalise kahjuna ka saamata jäänud tulu. Saamata jäänud tulu mõiste on avatud VÕS § 128 lõikes 4, mille alusel on tegu kasuga, mida isik oleks vastavalt asjaoludele, eelkõige tema tehtud ettevalmistuste tõttu, tõenäoliselt saanud, kui kahju hüvitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Saamata jäänud tulu võib VÕS järgi seisneda ka kasu saamise võimaluse kaotamises. Esineb töökohti, kus tööandja peamine kahju ei pruugi seisneda mitte otseses varalises kahjus, vaid just saamata jäänud tulus. Näiteks on tööandjal õigus nõuda saamata jäänud tulu olukorras, kus kliendihaldur ilmub olulisele töökohtumisele joobeseisundis, tekitades seetõttu suure segaduse, mille tagajärjel loobuvad kliendid koostööleppest ja tööandja ei saa soovitud tulu.

4. Hüvitamisele kuuluva kahjusumma kindlaksmääramisel on peamine tuvastada kahju suurus ning töötaja süü vorm. Süü vormideks on hooletus, raske hooletus ja tahtlus.

Hooletuseks saab lugeda olukorda, kus töötaja on jätnud kohustuse täitmisel järgimata vajaliku hoole. Raske hooletusega on tegemist siis, kui töötaja jättis vajaliku hoole olulisel määral järgimata. Tahtluse korral soovis töötaja õigusvastast tagajärge (VÕS § 104 lõiked 2–5).

Hooletuse olemasolu kindlakstegemiseks tuleb lähtuda töösuhtele omasest hoolsuse määrast. TLS § 16 lõike 1 kohaselt peab töötaja täitma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Vajaliku hoolsuse määra kindlakstegemisel tuleb arvestada tööandja tegevuse ja töötaja tööga seotud tavalisi riske, töötaja väljaõpet, töötaja ametialaseid teadmisi, töötaja võimeid ja omadusi (TLS § 16 lõige 2).

Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida või tööandja võib fikseerida sisedokumendiga, näiteks töökorralduse reeglitega, näitlikud olukorrad, kus töötaja ei täida töökohustusi vajaliku hoolsusega. Taoline loetelu ei ole vaidluse korral siduv, kuid hõlbustab hilisemat tõendamist ja annab töötajale parema informatsiooni, millist käitumist temalt oodatakse. Loetelu tegemisel tuleb lähtuda peale TLS §-s 16 sätestatu ka hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, st töötajale ei saa panna ületamatuid nõudmisi hoolsuse osas. Samas tuleb silmas pidada, et pooled ei saa oma kokkuleppega muuta näiteks sellist õigusmõistet nagu “tahtlus”, mille definitsiooni annab VÕS § 104 lõige 5.

5. Tahtliku kahju tekitamise korral vastutab töötaja kogu kahju ulatuses ning seega tuleb töötajal tööandjale hüvitada kogu tekitatud kahju (TLS § 74 lõige 1). Seadus ei näe kahju hüvitamise piirmäära ette ka töötaja hooletusest, sealhulgas raskest hooletusest tekitatud kahju sissenõudmisele, võimaldades seega nõuda kahju tegelikule suurusele vastavat hüvitist.

Kui töötaja ei ole töökohustusi rikkunud tahtlikult, vaid hooletusest (sh raskest hooletusest), tuleb vastutuse ulatuse kindlaksmääramisel võtta arvesse erinevaid töösuhtega seonduvaid asjaolusid, mille tulemusena võib töötajalt väljamõistetav hüvitis osutuda väiksemaks kui tegelikult tekitatud kahju. Hooletusest, sealhulgas raskest hooletusest tekitatud kahju puhul tuleb hüvitamisele kuuluva kahju suuruse määramisel lähtuda töötaja tööülesannetest, süü vormist (nn tavalise hooletuse korral vastutab töötaja väiksemas ulatuses kui raske hooletuse puhul), töötajale antud juhistest, töötingimustest, töö iseloomust tulenevast riskist, tööandja juures töötamise ajast, senisest käitumisest, töötaja töötasu suurusest ning tööandja mõistlikult eeldatavast võimalusest kahjude ärahoidmiseks või kindlustamiseks (TLS § 74 lõige 2). Paragrahvi 74 lõike 2 puhul ei ole tegemist kinnise loeteluga ja vaidluse lahendamisel võib töövaidluskomisjon või kohus arvesse võtta ka muid asjaolusid.

TLS § 74 lõikes 2 ettenähtud asjaolude arvestamisel võib tekkida vajadus vähendada hüvitamisele kuuluvat kahjusummat. Muu hulgas tuleb hüvitist vähendada tööandja tegevusega seonduva tüüpilise kahju tekkimise riski tagajärjel tekkinud kahju võrra. Näiteks tööandjad, kelle tegevusalal on kahju tekkimine tõenäoline ja tavaline, peavad kahju tekkimist ennetama või vara kindlustama. Viidatud juhul ei ole töötajalt kahju nõudmine täies ulatuses põhjendatud ning üldjuhul kannab kahju tekkimise riisikot tööandja.

6. Tööandja õigus nõuda kahju hüvitamist aegub 12 kuu jooksul arvates ajast, mil tööandja sai teada või pidi teada saama kahju tekkimisest ja kahju tekitanud isikust (TLS § 74 lõige 4). Aegumistähtaeg hakkab seega kulgema ajast, mil tööandjale on teada mõlemad – nii kahju kui selle tekitanud isik. Vaatamata eeltoodule aegub tööandja kahju hüvitamise nõue hiljemalt kolme aasta jooksul pärast kahju tekkimist.

Tegemist on erisättega TsÜS §-dele 146 ja 147, mille järgi on üldiseks tehingust tulenevaks aegumistähtajaks kolm aastat, mis hakkab kulgema nõude sissenõutavaks muutumisest. Pikem aegumistähtaeg võrreldes üldise neljakuulise töösuhtest tuleneva nõude esitamise tähtajaga (ITVS § 6 lõige 1) peab tagama tööandjale piisava aja kahju suuruse kindlaksmääramiseks. Niisamuti ei sunni pikem tähtaeg tööandjat nõude sissenõudmiseks kiiresti kohtusse või töövaidluskomisjoni pöörduma, vaid ta saab töötajale anda kahju hüvitamiseks pikema aja.

7. Paragrahvi 74 lõige 3 näeb ette tööandja õiguse nõuda kahju hüvitamist olukorras, kus töötaja ei asu olulise põhjuseta tööle või lahkub töölt omavoliliselt (ette teatamata) ning tööandja ütleb selle tagajärjel töölepingu üles.

Viidatud juhul on tööandjal võimalik nõuda hüvitist, mille suuruseks on eelduse kohaselt töötaja ühe kuu keskmine töötasu. Sisuliselt on tegemist n-ö seadusliku leppetrahviga, kuna tööandjal puudub kohustus tõendada, et ta on töötaja ühe kuu töötasu ulatuses kahju kandnud. Eeltoodust tulenevalt ei oma siinkohal kahjuhüvitise määramisel tähendust töötaja süü vorm. Lisaks ühekuulisele hüvitisele võivad töötaja ja tööandja leppida kokku suuremas leppetrahvis (vt TLS § 77 selgitusi).

Ühe kuu hüvitis on sätestatud eeldusena. See tähendab, et tööandjal on võimalik nõuda töötaja olulise põhjuseta tööle mitteasumise või omavolilise töölt lahkumise tõttu tekkinud suurema kahju korral ka suuremat hüvitist. Suurema kui ühekuulise hüvitise nõudmiseks

peavad esinema kõik tavapärased kahju hüvitamise eeldused ning muu hulgas tuleb tööandjal suurema kahju tekkimine ka tõendada.

Eeldusel põhinev regulatsioon annab töötajale võimaluse nõuda hüvitise suuruse vähendamist, kui ta suudab tõendada, et tööandjale ei ole kahju tekkinud või kahju ulatus on olnud väiksem kui tema ühe kuu töötasu. Tööandjal ei ole õigus nõuda kahju hüvitamist, kui töötaja ei saanud tööle asuda olulisel põhjusel.

Tööandjal on võimalik oma kahjunõue tasaarvestada töötaja töötasu nõudega, lähtudes TLS §-st 78. Tasaarvestuseks peab olema töötaja nõusolek.

Erinevalt TLS § 74 lõikest 4 aegub tööandja ühekuulise kahju hüvitamise nõudeõigus 20 tööpäeva jooksul arvates töötaja tööle mitteilmumisest või töölt lahkumisest (TLS § 74 lõige 3).

8. Paragrahvi 74 lõiked 5 ja 6 sisaldavad regulatsiooni juhtumiks, mil töötaja on tööülesannete käigus tekitanud kahju kolmandale isikule, kuid tööandja, kes on kohustatud töötaja eest vastava kahju kolmandale isikule hüvitama ning kellele on ainsana antud õigus regressi korras nõuda töötajalt kahju hüvitamist, on maksejõuetu. Regulatsiooni tuleb käsitleda koostoimes TLS §-ga 76, mille järgi võib kolmas isik töötaja poolt tööülesannete käigus talle tekitatud kahju hüvitamist nõuda vaid tööandjalt.

Tagamaks kolmandast isikust tööandja võlausaldaja huvisid, ei ole mõeldav välistada võlausaldaja kahju hüvitamise nõuet üksnes selle tõttu, et tööandja on maksejõuetu, kui töötajalt oleks võimalik mingis ulatuses kahju hüvitamist siiski nõuda. Nii annab seadus kolmandast isikust tööandja võlausaldajale õiguse nõuda töötajalt kahju hüvitamist, kui võlausaldaja ei saa oma nõudeid rahuldada tööandja vara arvel (TLS § 74 lõige 5). Siinjuures on oluline rõhutada, et kolmandast isikust tööandja võlausaldaja ei saa nõuda kahju hüvitamist otse endale, vaid tööandjale, ja seda põhjusel, et töötaja jaoks kehtivad jätkuvalt § 74 lõigetes 1–4 ja 7 sätestatud kahju hüvitamise piirangud. Kui tööandja suhtes on välja kuulutatud pankrot, võib tööandja nimel kahju hüvitamise nõude esitada üksnes pankrotihaldur.

9. Paragrahvi 74 lõike 6 järgi on kahju kannatanud kolmandal isikul ning pankrotihalduril õigus kahju hüvitamise nõuet esitada ka juhul, kui tööandja on oma nõudest töötaja vastu loobunud või selle esitamise võimalust muul viisil piiranud või aegumistähtaega lühendanud. Seda põhjusel, et sisesuhtest tulenevaid piiranguid ja kokkuleppeid ei saa eraõiguse üldpõhimõtteid arvestades kohaldada välissuhtest tulenevatele nõuetele. Lõike 6 eesmärk on välistada tööandja ja töötaja pahatahtlik käitumine kolmanda isiku suhtes.

10. Paragrahvi 74 lõige 7 välistab tööandja võimaluse tugineda töösuhtes ühisele vastutusele (VÕS § 138). Välistatud on kahju nõudmine ühelt või mitmelt töötajalt olukorras, mil kahju eest võivad vastutada eri töötajad ja on kindlaks tehtud, et kahju võis neist tekitada igaüks, kuid tööandjal pole võimalik kindlaks teha konkreetset kahju tekitajat.

Võlaõiguse vastav paragrahv on välistatud eesmärgiga kaitsta töötajat n-ö tõenäosuskahju eest ning võimaldada tööandjal kahju hüvitamist nõuda vaid juhul, kui konkreetse töötaja süüd on võimalik tõendada.

§ 75. Varalise vastutuse kokkulepe

(1) Varalise vastutuse kokkuleppega võtab töötaja sõltumata süüst vastutuse temale tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest.

(2) Varalise vastutuse kokkulepe kehtib üksnes juhul, kui:

1) see on sõlmitud kirjalikult;

2) see on ruumiliselt, ajaliselt ja esemelielt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud;

3) töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaksmääratud töötajate ringil;

4) on kokku lepitud vastutuse rahalises ülempiiris;

5) tööandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist.

1. Paragrahv 75 annab tööandjale võimaluse sõlmida töötajaga varalise vastutuse kokkulepe selliselt, et töötaja vastutab talle tööülesannete täitmiseks antud vara säilimise eest sõltumata oma süüst. Tegemist on erandiga TLS § 72 mõttes, mille järgi vastutab töötaja üksnes süü olemasolul. Kui tööandja ja töötaja vahel on varalise vastutuse kokkulepe olemas, ei ole töötaja süü oluline.

2. Varalise vastutuse kokkuleppe kohaselt vastutab töötaja, kui ta on rikkunud varalise vastutuse kokkulepet ehk töötaja ei ole taganud vara säilimist, st töötaja vastutuse all olev vara on hävinud, riknenud, kadunud, selle väärtus on vähenenud vms. Sätte eesmärk on anda tööandjale vahend tagamaks, et töötaja kätte tööülesannete täitmiseks usaldatud vara või finantsvahendid säiliksid samas mahus, milles need töötajale usaldati. Vastavasisuline kokkulepe on põhjendatud näiteks töökohtades, kus töötaja vastutab kaupade liikumise või kassas oleva raha eest. Samuti on käesoleva paragrahvi mõte lihtsustada tööandja tõendamiskoormist. Puudujäägi korral ei ole tööandjal vaja tõendada töötaja süüd.

3. Tööandja saab varalise vastutuse kokkuleppele tugineda vaid juhul, kui on täidetud käesolevas paragrahvis nimetatud eeldused (TLS § 75 lõige 2).

Varalise vastutuse kokkulepe ei kehti, kui on täitmata alljärgnevad eeldused.

- Kokkulepe on sõlmitud kirjalikult. Kokkuleppe kirjalikus vormis sõlmimine tähendab kokkuleppe mõlemapoolset omakäelist allkirjastamist (TsÜS § 78 lõige 1) või kokkuleppe sõlmimist elektroonilise vormis (TsÜS § 80 lõige 1).
- Kokkulepe on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Kokkuleppest peab seega tulenema vara, selle asukoht ja vastutamise aeg. Sätte eesmärk on välistada ebamõistlikud ja töötajat ebaproportsionaalselt koormavad kokkulepped, näiteks kokkulepe, et töötaja vastutab kõige eest ja alati, samuti kokkulepe, et töötaja vastutab kõikide laohoonete eest, olenemata sellest, et osa laohoonetes oleva vara suhtes puudub töötajal kontroll. Töötaja vastutus ei saa olla ebaproportsionaalselt suur võrreldes tema tööülesannetega.
- Töötajale usaldatud varale on ligipääs ainult töötajal või kindlaks määratud töötajate ringil. Töötaja saab vastutada vaid vara eest, mille üle tal üksinda või koos kindlaks

määratud töötajate grupiga on teatav kontroll. Ei saa vastutada sellise vara säilimise eest, millele juurdepääs on avalik. Vara säilimise tingimuste loomise eest vastutab tööandja. Kui usaldatud varale võimaldatakse juurdepääs töötajate ringile, tuleb tööandjal kokkuleppe sõlmimisel sellest töötajale teada anda, et töötaja saaks mõistlikult kaaluda teistest töötajatest tulenevat lisariski.

- Kokku on lepitud vastutuse rahalises ülempiiris. Kokkulepe peab nägema ette selge rahalise summa, millest suuremat summat ei ole tööandjal õigus vara mittesäilimise eest töötajalt sisse nõuda. Kui puudujääk jääb alla kokkulepitud ülempiiri, on tööandjal õigus nõuda töötajalt summat, mis vastab tegelikule puudujäägile. Ülempiirist suuremat summat varalise vastutuse kokkuleppe alusel tööandjal õigus nõuda ei ole. Küll võib tööandja nõuda lisaks kahju hüvitamist, arvestades TLS §-s 74 ettenähtud kahju hüvitamise piiranguid (sellisel juhul peab tööandja tõendama töötaja süüd kahju tekkimisel).
- Tööandja maksab töötajale vastava kokkuleppe eest mõistlikku hüvitist, mis on vastavuses vastutuse rahalise ülempiiriga. Hüvitise mõistlikkust hinnatakse iga üksikjuhtumi puhul eraldi. Mõistlik hüvitis ei saa sisalduda töötasu alammääras, kuna tegemist ei ole töö tegemise eest makstava tasuga. Hüvitis peab lisanduma töötasule. TLS ei reguleeri hüvitise maksmise korda, jättes pooltele vaba valiku leppida kokku neile sobivad hüvitamise tingimused (nt kui tihti ja kuidas hüvitist makstakse). Samas peavad pooled viidatud kokkulepet sõlmides käituma heauskselt ja üksteise huvisid arvestavalt.

§ 76. Töötaja vastutus kolmandatele isikutele tekitatud kahju eest

(1) Kui töötaja vastutab kolmandale isikule tööülesannete täitmise käigus tekitatud kahju eest, peab tööandja vabastama töötaja kahju hüvitamise ja vajalike kohtukulude kandmise kohustusest ning need kohustused ise täitma.

(2) Tööandja võib lõikes 1 nimetatud kahju hüvitamist töötajalt nõuda käesoleva seaduse § 74 alusel.

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

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1–3 sätestatu ei välista ega piira töötaja vastutust kolmandale isikule tahtlikult tekitatud kahju eest.

1. Paragrahv 76 reguleerib töötaja vastutust tööülesannete käigus kolmandale isikule tekitatud kahju eest. Säte näeb sellisteks juhtudeks ette tööandja vastutuse põhimõtte.

Tegemist on erisättega VÕS §-le 1054, mis ütleb, et kui isik kasutab teist isikut pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses, vastutab ta selle isiku poolt õigusvastaselt tekitatud kahju eest nagu enda tekitatud kahju eest, kui kahju tekitamine oli seotud tema majandus- või kutsetegevusega. Vastav paragrahv näeb ette solidaarse vastutuse (VÕS § 65). TLS § 76 kitsendab nimetatud regulatsiooni selle võrra, et töösuhte käigus töötaja süüliselt

tekitatud kahju hüvitamist võib kolmas isik nõuda üksnes tööandjalt, kellel omakorda tekib regressiõigus ehk tagasinõudeõigus töötaja vastu. Töötajalt kahju nõudmisel tuleb arvestada TLS §-s 74 nimetatud piiranguid.

2. Kolmanda isiku õigust kahju hüvitamiseks töötaja arvelt on piiratud töötaja kaitse eesmärgil. Seda õigustab nii tööandja kohustus teostada töötaja üle järelevalvet kui ka asjaolu, et töötaja on tekitanud kahju tööülesannete täitmise käigus. Nimetatud põhjusel on üldjuhul võimalik töötajalt kahju hüvitamist nõuda vaid tööandjal, arvestades § 74 lõikes 2 sätestatud piiranguid.

Erandina võib kolmas isik nõuda kahju otse töötajalt, kui kahju on tekitatud tahtlikult – näiteks vargus (TLS § 76 lõige 4). Sellises olukorras võib kahju kannatanud isik valida, kellelt ta kahju hüvitamist nõuab, kas tööandjalt või töötajalt või mõlemalt.

Lisaks annavad TLS § 74 lõiked 5 ja 6 kolmandast isikust tööandja võlausaldajale, kellele kahju tekitati, ja pankrotihaldurile võimaluse nõuda töötajalt kahju hüvitamist tööandjale, kui tööandja on maksejõuetu (vt selgitusi TLS § 74 lõigete 5 ja 6 juurde).

3. Töötajat kaitseb täiendavalt asjaolu, et kui tööandja on majandustegevuse käigus kolmandale isikule tekitatud kahju hüvitamise kohustuse lepinguga välistanud või oma vastutust piiranud või kui tema vastutus on välistatud või piiratud seaduse alusel, kehtib välistamine või piirang ka töötaja suhtes (TLS § 76 lõige 3). Kui tööandja vastutus on lepingu või seadusega piiratud, siis ei ole ta kohustatud kahju kolmandale isikule hüvitama ning seetõttu ei teki ka kahju hüvitamise nõuet töötaja vastu.

Töötaja vastutuse välistamine ega piiramine ei kehti siiski olukorras, kus töötaja on kolmandale isikule tekitanud kahju tahtlikult (TLS § 76 lõige 4).

§ 77. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavolilisel töölt lahkumisel

(1) Tööandja ja töötaja võivad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kokku leppida leppetrahvi töölepingu töötajapoolsel süülisel rikkumisel tööle asumisest keeldumise või töölt lahkumise korral, kui seda tehakse töösuhte lõpetamise eesmärgil.

(2) Paragrahvis sätestatu ei välista kohustuse rikkumise tõttu tekkinud täiendava kahju hüvitamise nõudmist käesoleva seaduse § 74 lõike 3 alusel osas, mida leppetrahv ei kata.

1. Paragrahv 77 annab töösuhte pooltele õiguse leppida kokku TLS § 74 lõikes 3 sätestatust suuremas leppetrahvis, kui töötaja keeldub tööle asumast või lahkub töölt eesmärgiga töösuhe lõpetada. Vastavasisulise kokkuleppe saab siiski sõlmida juhuks, kui töötaja oma kohustusi rikub.

2. Säte reguleerib olukordi, kus töötaja on töölt lahkunud seadusega ettenähtud ülesütlemisavaldust esitamata ning ei soovi naasta. Leppetrahvis kokkuleppimine ei ole asjakohane olukorras, kus töötaja hilineb tööle või lahkub kokkulepitust varem. Viidatud juhtudel ei saa eeldada töösuhte lõpetamise soovi.

Leppetrahvis kokkuleppimine võib olla vajalik eelkõige tööandjale, kes peab töötajat enne tööle asumist koolitama või kelle jaoks on töö iseloomust tulenevalt eriti oluline, et töötaja ei lahkuks ette teatamata töölt (näiteks tekib risk teiste töötajate turvalisusele või kannab tööandja töötaja lahkumisega seoses suuri kulutusi). Seega tuleb käesolevas paragrahvis sätestatud regulatsioon kasutusele eelkõige olukorras, kus töölepingu rikkumine tööle mitteasumisel või ette teatamata lahkumisel on tööandjale eriliselt koormav.

3. Leppetrahvi olemasolul ei pea tööandja töötajapoolse kohustuse rikkumise korral tõendama tekkinud kahju ja selle suurust ning võib leppetrahvi nõuda tegelikust kahjust sõltumata.

4. Leppetrahvi üldpõhimõtted tulevad VÕS §-st 158, mille suhtes TLS § 77, § 22 lõige 2 ja § 26 lõige 1 on erinormideks. TLS piirab seega olukordi, mil leppetrahvi sõlmimine on õigustatud. Leppetrahvis on lubatud kokku leppida vaid tööleasumisest keeldumise või omavolilise töölt lahkumise korral (TLS § 77), samuti saladuse hoidmise kohustuse (TLS § 22 lõige 2) või konkurentsipiirangu kokkuleppe (TLS § 26 lõige 1) rikkumise puhuks.

5. Leppetrahvi kohaldamisel tuleb tööandjal leppetrahvi nõuda mõistliku aja jooksul pärast kohustuse rikkumise avastamist (VÕS § 159 lõige 2). Selle vastu eksimisel kaotab tööandja õiguse nõuda leppetrahvi tasumist.

6. Seadus ei näe ette leppetrahvi suurust. Leppetrahv peab olema töösuhet arvestades mõistlik. Töötaja võib nõuda leppetrahvi vähendamist, kui see on kohustuse rikkumist ja teise lepingupoole huve arvestades ebamõistlikult suur (VÕS § 162). Ebamõistlik on näiteks leppetrahv, mis ületab töötaja poolt rikkumisega tekitatud kahju suurel määral. Leppetrahvi vähendamist ei ole õigus nõuda, kui töötaja on tööandjale leppetrahvi juba tasunud.

7. Lisaks kokkulepitud leppetrahvile on tööandjal õigus nõuda töötajalt kahju hüvitamist TLS § 74 lõike 3 alusel osas, mida leppetrahv ei katnud (TLS § 77 lõige 2).

§ 78. Tasaarvestamise erisus

(1) Kohtuväliselt võib tööandja oma nõudeid töötaja töötasu nõudega tasaarvestada töötaja kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis antud nõusolekul, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

(2) Enne tasaarvestuse õiguse tekkimist antud nõusolek on tühine, välja arvatud, kui tegemist on nõusolekuga töötaja poolt tööandja arvel tehtavate kulude kokkulepitud limiiti ületava summa tasaarvestamiseks.

(3) Tööandja võib käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud nõusolekuta töötaja töötasust kinni pidada töötajale makstud ettemakse, mille töötaja peab tööandjale tagastama, ja töölepingu lõppemisel tasu väljatöötamata põhipuhkuse eest.

(4) Tööandja peab tasaarvestamisel arvestama täitemenetluse seadustiku §-s 132 sissenõude pööramise kohta sätestatut.

1. Tööandjal on õigus oma nõue töötaja töötasu nõudega tasaarvestada TLS §-s 78 sätestatud tingimustel. Tegemist on erisättega VÕS §-le 197, mis tuleb kohaldamisele ulatuses, mille suhtes TLS § 78 ei näe ette erisusi.

2. Tasaarvestamiseks on vajalik samaliigiliste sissenõutavaks muutunud vastastikuste kohustuste olemasolu, milleks on töösuhtes ainult rahalised kohustused (VÕS § 197). Näiteks olukorras, kus tööandjal on töötajalt õigus nõuda kahju hüvitamist ning töötajal on õigus saada töötasu, võib tööandja viidatud nõuded tasaarvestada. Tasaarvestamisel tuleb järgida TLS §-s 78 toodud tingimusi.

3. Kui tööandja soovib oma nõuded töötaja töötasu nõudega tasaarvestada, siis tuleb tal selleks saada töötaja nõusolek. Nõusolek peab olema kas kirjalikus (paberkandjal või elektrooniline) või kirjalikku taasesitamist võimaldavas (näiteks e-kiri) vormis (TLS § 78 lõige 1). Näiteks kahju hüvitamise nõudmisel või töötajale ilma õigusliku aluseta, sealhulgas arvestusliku eksimuse tõttu ülekantud summade tagasinõudmisel peab tööandja küsima töötajalt nõusoleku. Nõusoleku mittesaamisel on tööandjal õigus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse.

4. Töötaja nõusolek tasaarvestamiseks tuleb üldjuhul saada igaks juhtumiks eraldi ehk kehtiv on nõusolek, mis on antud pärast tasaarvestamise õiguse tekkimist (TLS § 78 lõige 2). Regulatsioon välistab võimaluse leppida tasaarvestamises kokku juba töölepingu sõlmimisel. Töölepingu sõlmimisel kokkulepitud tasaarvestamise õigus võtab töötajalt mõistliku võimaluse näha ette, millistel juhtumitel tööandja võib edaspidi teha töötaja töötasust kinnipidamisi.

Kui üldjuhul on töötaja antud eelnev nõusolek tasaarvestamiseks tühine, siis erandina on nõusolek kehtiv, kui tegemist on nõusolekuga töötaja poolt tööandja arvel tehtavate kulude kokku lepitud limiiti ületava summa tasaarvestamiseks (TLS § 78 lõige 2). Näiteks võivad pooled töölepingus kokku leppida, et tööandja peab igal kuul töötaja töötasust kinni töötaja kasutusse antud telefoni kulu limiiti ületavad kulud või bensiinilimiiti ületavad kulud.[57]

5. Erijuhtudel võib tööandja teha töötasust kinnipidamisi ilma töötaja nõusolekuta.

Tööandjal on töötaja nõusolekuta lubatud töötasust kinni pidada tasu väljatöötamata puhkusepäevade eest töölepingu lõppemisel ning töötajale tehtud ettemakse, mille puhul on töötajal tagasimaksmise kohustus (TLS § 78 lõige 3). Lisaks on tööandjal töötaja nõusolekuta lubatud töötasust kinnipidamisi teostada ka muudes seadustes, näiteks tulumaksuseaduses ettenähtud juhtudel.

6. Tasaarvestamiseks tuleb tööandjal esitada tasaarvestamise avaldus (VÕS § 198). Avaldus peab olema töötajale arusaadav ning sellest peab selguma, milliseid nõudeid tööandja soovib tasaarvestada.

---

[57] Riigikohus on 7. märtsi 2012. a otsuses nr 3-2-1-175-11 leidnud, et nõusolekuna tasaarvestada kulude, mida töötaja teeb tööandja arvel, kokkulepitud limiiti ületav summa on käsitatav ka poolte kokkulepe majutuskulu omaosalustasu kinnipidamise kohta.

Tasaarvestamise avaldusele ei ole VÕS-s ega TLS-s ette nähtud vorminõuet, millest tulenevalt võib selle teha ka suuliselt – oluline on vaid avalduse teinud poole tahte selgumine. Siiski peab tööandja vaidluse korral tõendama, et ta on tasaarvestuse avalduse teinud, mille tõttu on soovitatav see kirjalikult vormistada. Erisuseks VÕS-s nimetatud regulatsioonile on asjaolu, et tasaarvestamiseks ei piisa tööandja avaldusest, vaid vajalik on saada töötaja nõusolek.

7. Paragrahvi 78 lõike 4 alusel peab tasaarvestamisel lähtuma täitemenetluse seadustiku §-s 132 sätestatud piirangust. Nimetatud paragrahv sätestab sissetuleku osa, millele ei saa sissenõuet pöörata ning mis peab töötajale ka pärast tasaarvestamist alles jääma (vt selgitusi TLS § 73 lõike 3 juurde).

5. peatükk

TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE JA ÜLEMINEK

1. jagu
Töölepingu lõppemise alused ja tagajärjed

Töölepingu lõppemise alused

Seaduse 5. peatüki 1. jagu sätestab töölepingu lõppemise alused. Aluste ammendav sätestamine seaduses aitab kaasa töösuhte stabiilsusele, kuna töösuhte pooled teavad, et tööleping lõpeb üksnes seaduses toodud alustel.

Tööleping lõpeb:

- töösuhte lõpetamise kokkuleppega (TLS § 79);
- tähtaja möödumisel (TLS § 80);
- töötaja surmaga (TLS § 81);
- füüsilisest isikust tööandja surmaga, kui tööleping sõlmiti oluliselt tööandja isikut arvestades (TLS § 111 lõige 3);
- ülesütlemisega (TLS § 83).

Erinevalt muudest võlaõiguslikest lepingutest teeb TLS erisuse VÕS § 186 punktist 5 ning keelab töölepingust taganemise töösuhte lõppemise alusena (TLS § 82).

Töölepingu lõppemise alused võib jagada kaheks:

- alused, mis toovad automaatselt kaasa töölepingu lõppemise ning
- alused, mille puhul on töölepingu lõppemiseks vajalik lepingupoole aktiivne tegevus.

Automaatse töölepingu lõppemise toob kaasa tähtaja möödumine (TLS § 80), töötaja surm (TLS § 81) ning tööandja surm, kui selline leping sõlmiti tööandja isikust lähtuvalt (TLS § 111 lõige 3). Aktiivset tegevust eeldab töölepingu lõppemine poolte kokkuleppel (TLS § 79) ja töölepingu ülesütlemine (TLS § 83).

§ 79. Töölepingu lõpetamine kokkuleppel

Pooled võivad nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu igal ajal kokkuleppel lõpetada.

1. Paragrahvi 79 kohaselt võivad nii tööandja kui ka töötaja töölepingu igal ajal sõltumata põhjusest kokkuleppel lõpetada.

Lepinguvabaduse põhimõttele tuginedes ei tee TLS täiendavaid takistusi ega näe ette tingimusi töölepingu lõpetamiseks, kui pooled on selles kokkuleppele jõudnud. Nii ei ole ka oluline, kelle algatusel ja millisel põhjusel tööleping kokkuleppel lõpetatakse. Mõlemad osapooled peavad olema töölepingu lõpetamisega nõus, sh olema jõudnud kokkuleppele lõpetamisega seotud tingimustes (nt töölepingu lõppemise kuupäev, võimalike hüvitiste maksmine jms).

2. Kui töölepingu lõpetamise kokkuleppes tahetakse välistada edasised nõuded ja pretensioonid osapoolte vahel, siis tuleks vastavasisulised nõuded eraldi ja selgelt välja tuua.

Kui vaidlevad pooled on töölepingu lõpetamisel kinnitanud, et neil ei ole teineteise suhtes pretensioone, tuleb töövaidlusorganil hinnata, milliste pretensioonide puudumist on pooled siinkohal silmas pidanud. Töövaidlusorgan peab võtma seisukoha, kas pooled sõlmisid töölepingu lõpetamisel kompromissilepingu VÕS § 578 tähenduses.[58]

Teatud juhtudel võib töölepingu lõpetamise kokkulepet käsitleda seega kompromissilepinguna. VÕS § 578 lõike 2 järgi eeldatakse, et kompromissilepingu tagajärjel loobuvad lepingupooled oma nõuetest ning omandavad kompromissilepingu alusel uued õigused. Selline eeldus ei tähenda iseenesest seda, et kui pooled sõlmivad kompromissilepingu, siis loobuvad nad vastastikku kõikidest olemasolevatest nõuetest, mis neil on üksteise vastu, või tunnistavad vastastikku, et neil ei ole teineteise vastu ükskõik missugusel alusel mingeid nõudeid.[59]

Kompromissilepingul nagu igal teisel lepingul on oma ese, st konkreetne suhe või suhete ring, mida lepinguga reguleeritakse. Seega eeldatakse VÕS § 578 lõike 2 järgi nõuetest loobumist üksnes nendes vaieldavates või ebaselgetes küsimustes, mille üle pooled läbi rääkisid ja mille üle nad sõlmisid kompromissilepingu kui kohustustehingu. Kompromissilepingu sõlmimisel võidakse teha vastastikuseid järeleandmisi ka mittevaieldavates, kuid kompromissilepinguga hõlmatud õigussuhetes, saavutamaks selgus (kokkulepe) vaieldavas õigussuhtes.[60]

Vaidluste vältimiseks peab töölepingu lõpetamise kokkulepe sisaldama seega täpset informatsiooni, millistest nõuetest pooled lepingu lõpetamisel loobuvad. Kokkuleppe sõlmimisel tuleb arvestada TLS §-st 2 tulenevat, mille kohaselt on töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe tühine.

---

[58] Riigikohtu 30. novembri 2010. a otsus 3-2-1-118-10.

[59] Riigikohtu 30. novembri 2010. a otsus 3-2-1-118-10.

[60] Riigikohtu 30. novembri 2010. a otsus 3-2-1-118-10.

3. Paragrahv 79 ei eelda vastastikuste tahteavalduste kirjalikku vormistamist. Samas on soovitatav töölepingu lõpetamine poolte kokkuleppel siiski hilisemate vaidluste vältimiseks vormistada kirjalikus või kirjalikku taasesitamist võimaldavas (nt e-kirjade vahetamise teel) vormis. Vaidluse korral on suulist töölepingu lõpetamise kokkulepet ja selle tingimusi raske, kui mitte võimatu tõendada.

Tööleping ei saa lõppeda kaudse tahteavalduse, vaikimise või tegevusetusega. Töösuhe ei lõpe poolte kokkuleppel, kui töötaja lahkub töölt ning tööandja ei nõua töötajalt tööle asumist.[61]

§ 80. Töölepingu lõppemine tähtaja möödumisel

(1) Tähtajaline tööleping lõpeb tähtaja möödumisel.

(2) Kui tähtajalise töölepingu sõlmimine oli vastuolus seadusega või kollektiivlepinguga, loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult.

(3) Kui töötaja jätkab töö tegemist pärast lepingu tähtaja möödumist, loetakse leping tähtajatuks, välja arvatud, kui tööandja avaldas teistsugust tahet viie tööpäeva jooksul arvates ajast, millal ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja jätkab töölepingu täitmist.

1. Tähtajalise töölepingu sõlmimisel lepivad pooled kokku, et tööd tehakse ajutiselt ning leping lõpeb kokkulepitud tähtaja või sündmuse saabumisel. Seetõttu on ka TLS § 80 lõikes 1 sätestatud eeldus, mille järgi lõpeb tähtajaline tööleping tähtaja möödumisel.

2. Tähtajaline leping lõpeb tähtaja saabudes automaatselt, mistõttu ei eelda seadus lepingu lõppemisele suunatud tahteavaldust. Seadus ei kohusta pooli töölepingu lõppemisest teineteisele ette teatama. Töötaja ja tööandja võivad soovi korral etteteatamistähtaegades omavahel kokku leppida.

3. Tähtajaline tööleping lõpeb tähtaja möödumisel üksnes siis, kui see on sõlmitud kooskõlas seaduse või kollektiivlepinguga. Kui tähtajalise töölepingu sõlmimine on vastuolus seaduse või kollektiivlepinguga, loetakse leping algusest peale sõlmituks tähtajatult (TLS § 80 lõige 2). Töölepingu tingimus, mis ei ole kooskõlas seadusega, on algusest peale tühine (TsÜS 84 lõike 1 lause 1 ja § 87) ning tööandja ei saa sellele tuginedes nõuda töölepingu lõppemist tähtaja möödumisel. Näiteks kui tähtajalise töölepingu sõlmimisel ei ole järgitud TLS §-s 9 ettenähtud tingimusi (töö ajutine iseloom), loetakse leping tähtajatult sõlmituks ning pooled peavad töölepingu ülesütlemiseks järgima tähtajatule töölepingule ettenähtud ülesütlemise tingimusi.

Kui töötaja leiab, et tema töösuhe on tähtajatu iseloomuga ning ei oleks pidanud lõppema tähtaja möödumisel, on tal õigus töölepingu lõppemine vaidlustada pärast töösuhte lõppemist. Vaidlustamise aeg hakkab kulgema töölepingu lõppemisest, kuna töötaja õigusi ei rikuta mitte töölepingu sõlmimisel, vaid selle lõppemisel.

---

[61] Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

4. Kuna TLS § 80 näol on tegemist ette kokku lepitud töölepingu lõppemisega lepingu tähtaja möödumisel, ei tule siin kohaldamisele töölepingu lõppemise isikulised ega ajalised piirangud, mis on kohaldatavad tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisel. Nii näiteks ei takista töötaja rasedus, lapsehoolduspuhkusel viibimine või töötaja esindajaks olemine tema töölepingu lõppemist lepingu tähtaja möödumisel ehk TLS § 80 lõike 1 alusel. Küll kuuluvad ülesütlemisele kohaldatavad reeglid järgimisele, kui tegemist on tähtajalise töölepingu ennetähtaegse ülesütlemisega.

5. Kuna tähtajaline tööleping lõpeb lepingu tähtaja möödumisel, piirab seadus poolte õigust öelda tähtajaline tööleping üles ennetähtaegselt. Tähtajalist töölepingut ei ole võimalik üldjuhul korraliselt ehk põhjust omamata üles öelda (TLS § 85 lõige 2, § 100 lõige 3). Tähtajalist töösuhet saab üles öelda üksnes erakorraliselt ehk mõjuval põhjusel, mille esinemisel ei saa ülesütlevalt poolelt mõistlikult eeldada töösuhte jätkamist kokkulepitud tähtajani, mistõttu ei ole siinkohal alati kohustuslik järgida etteteatamistähtaega.

6. Tagamaks pooltele võimalus jätkata töösuhet ka pärast tähtaja möödumist, on TLS § 80 lõike 3 alusel võimalik tähtajalise töölepingu muutumine tähtajatuks, kui töötaja jätkab pärast töölepingus kokkulepitud tähtaja möödumist tööandja juures töötamist. Leping muutub tähtajatuks siiski juhul, kui tööandja ei avalda teistsugust tahet viie tööpäeva jooksul arvates ajast, mil ta sai teada või pidi teada saama, et töötaja jätkab töölepingu täitmist. Isegi kui tööandja avaldab soovi leping tähtaja möödumise tõttu ikkagi lõpetada, peab ta töötajale tehtud töö eest tasu maksma. Hilisemate arusaamatuste vältimiseks tuleks tähtajalise lepingu tähtajatuks muutumine kirjalikult fikseerida (nt töölepingu lisas).

§ 81. Töölepingu lõppemine töötaja surmaga

Tööleping lõpeb töötaja surmaga.

Töötaja kui füüsilise isiku surma korral ei saa rääkida töölepinguliste kohustuste üleminekust töötaja pärijatele, kuivõrd töötaja täidab töölepingulisi kohustusi isiklikult. Paragrahvi 81 järgi lõpeb tööleping töötaja surma korral automaatselt.

§ 82. Töölepingust taganemise keeld

Töölepingust taganemine on keelatud.

Paragrahv 82 teeb erinevalt muudest võlaõiguslikest lepingutest erisuse VÕS § 186 punktist 5 ning keelab töölepingust kui kestvuslepingust taganemise töösuhte lõppemise alusena (vt selgitusi § 83 juurde).

§ 83. Töölepingu lõppemine ülesütlemisega

Tööandjal ja töötajal on õigus tööleping üles öelda üksnes käesolevas seaduses sätestatud alustel.

1. Paragrahv 83 sätestab põhimõtte, mille alusel tööleping lõpeb lepingu ülesütlemisega, mitte lepingust taganemisega (TLS § 82).

2. Ülesütlemise ja taganemise eristamine töösuhte lõppemise alusena on oluline, kuna taganemine ja ülesütlemine toovad kaasa erinevad õiguslikud tagajärjed. Taganemine eeldab VÕS § 189 lõike 1 alusel lepingu järgi saadu tagastamist (restitutsioon). Ülesütlemisel lepingu järgi saadu tagastamist ei toimu (VÕS § 195 lõige 2). Töölepingu puhul on tegemist kestvuslepinguga ehk lepinguga, mis on suunatud püsivate või korduvate kohustuste täitmisele (VÕS § 195 lõige 3). Sellise lepingu puhul ei ole tagasitäitmist võimalik rakendada. Ebamõistlik on tööandjal nõuda töötajalt töötasu tagasimaksmist ja töötajal tehtud töö tagastamist tööandjalt. Seega pole ülesütlemise tagajärjeks mitte tagasitäitmine, vaid lepingupoolte vabastamine lepingulistest kohustustest. Sealjuures ei vabasta ülesütlemine teisele poolele tekitatud kahju hüvitamisest või näiteks ettemaksude tagastamisest.

3. TLS § 83 kohaselt saab töölepingut üles öelda TLS-s sätestatud alustel. Regulatsiooni eesmärk on tagada töösuhte ülesütlemise läbipaistvus ja õiguskindlus. Töölepingu osapooltel peab olema võimalik ette näha, millisel õiguslikul alusel ja tingimustel saab töösuhet üles öelda. Ülesütlemise põhjuste üksikasjalik reeglistik võrreldes muude võlaõiguslike lepingute ülesütlemise regulatsiooniga on eelkõige suunatud töötaja ülesütlemiskaitse tagamisele.

Samas ei välista TLS § 83, et ülesütlemise alused võivad tulla ka mõnest muust seadusest. TLS on üldseadus ning kehtestab üldised reeglid töölepingu ülesütlemiseks. Kui eriseadus näeb ette täiendavaid ülesütlemise aluseid või teistsuguse ülesütlemise reeglistiku, tuleb lähtuda eriseaduse normistikust. Näiteks on töölepingu ülesütlemine reguleeritud ka mereteenistuse seaduses.

§ 84. Nõuete sissenõutavus töölepingu lõppemisel

(1) Töölepingu lõppemisega muutuvad kõik töösuhtest tulenevad nõuded sissenõutavaks.

(2) Täielikult või osaliselt pärast töölepingu lõppemist täidetavatelt tehingutelt makstava tasu sissenõutavaks muutumise võib kirjaliku kokkuleppega edasi lükata, kuid mitte kauemaks kui kuueks kuuks.

(3) Ositi täidetavate tehingute puhul võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui üheks aastaks.

(4) Kindlustuslepingute ja tehingute puhul, mille täitmine nõuab enam kui pool aastat, võib sissenõutavaks muutumise edasi lükata mitte kauemaks kui kaheks aastaks.

1. Paragrahv 84 sätestab töölepingust tulenevate nõuete sissenõutavaks muutumise hetke, milleks on töölepingu lõppemine. Tööandja peab töölepingu lõppemise päeval hüvitama töötajale väljateenitud, kuid veel maksmata summad.

Sissenõutavateks nõueteks on eelkõige töötasu maksmise, kasutamata puhkuse hüvitamise ja töövahendite tagastamise nõue. Sissenõutavaks muutumise ajahetke eiramise tagajärjeks rahaliste nõuete puhul on viivise kulgema hakkamine (viivise kohta vt täpsemalt TLS § 33 selgitusi).

2. Erandina on pooltel võimalik kokku leppida tehingutelt makstava tasu sissenõutavaks muutumise ajahetkes, kuid seda ainult tehingute puhul, mida täidetakse kas osaliselt või täielikult pärast töölepingu lõppemist (TLS § 84 lõige 2). Tasu sissenõutavust on võimalik edasi lükata kuni kuueks kuuks. Ositi täidetavate tehingute puhul on nõude sissenõutavaks muutumise aega võimalik pikendada kuni üheks aastaks ning kindlustuslepingute ja muude lepingute puhul, mille täitmine nõuab enam kui pool aastat, mitte enam kui kaheks aastaks.

Nõuete sissenõutavuse aja muutmises peavad pooled kirjalikult kokku leppima. Kirjalikule vorminõudele kohaldatakse TsÜS §-s 78 ettenähtud kirjaliku tehingu vormi reegleid. Läbiva põhimõtte kohaselt tuleb pärast töösuhte lõppemist kohaldatavate kokkulepete puhul järgida kirjalikku vorminõuet, samas kui töösuhte ajal piirdub TLS ennekõike kirjalikku taasesitamist võimaldava vormi nõudega. Kirjaliku vormi järgimata jätmisel pärast töösuhte lõppemist kohaldatavate tehingute puhul on kokkulepe tühine (TsÜS § 83 lõige 1).

2. jagu
Ülesütlemine

1. jaotis
Ülesütlemise viisid

§ 85. Töölepingu korraline ülesütlemine

(1) Töötaja võib tähtajatu töölepingu igal ajal korraliselt üles öelda.

(2) Töötaja ei või tähtajalist töölepingut korraliselt üles öelda, välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingut.

(3) Eeldatakse, et ülesütlemine on korraline, kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline.

(4) Kui töötajal ei ole tähtajatu töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alust, loetakse ülesütlemine korraliseks seaduses sätestatud etteteatamistähtajaga.

(5) Tööandja ei või töölepingut korraliselt üles öelda.

1. TLS näeb ette korralise ja erakorralise ülesütlemise erisused võrreldes VÕS §-dega 195 ja 196. Töölepingu korralist ülesütlemist põhjendama ei pea. Korralisel ülesütlemisel

ei oma lepingu ülesütlemise põhjused tähendust ning järgida tuleb üksnes seaduses toodud etteteatamistähtaegu. Erakorraliseks töölepingu ülesütlemiseks peab olema mõjuv põhjus.

2. Tähtajatu töölepingu võib korraliselt üles öelda töötaja (TLS § 85 lõige 1). Töötaja ei pea seega töölepingu ülesütlemist põhjendama ning võib töölepingu üles öelda mis tahes ajal, teatades tööandjale ette töösuhte lõppemisest. Korralisel ülesütlemisel tuleb töötajal järgida seaduses toodud 30-kalendripäevast etteteatamistähtaega (TLS § 98 lõige 1).

3. Töötaja võib tähtajalise töölepingu korraliselt üles öelda üksnes juhul, kui leping on sõlmitud äraoleva töötaja asendamiseks (TLS § 85 lõige 2). Näiteks lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendaja võib lepingu korraliselt 30-kalendripäevast etteteatamistähtaega järgides üles öelda.

4. Kui töötaja soovib tähtajalise või tähtajatu töölepingu üles öelda ilma etteteatamistähtaega järgimata erakorraliselt, peab ta tõendama mõjuva põhjuse olemasolu. Töötaja õigus tööleping erakorraliselt üles öelda on reguleeritud TLS §-s 91. Kui töötajal puudub töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alus või ta ei suuda seda tõendada, siis loetakse ülesütlemine korraliseks (TLS § 85 lõige 3).

5. Tööandja võib nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu üles öelda erakorraliselt ehk mõjuva põhjuse olemasolul (TLS § 85 lõige 5). Tööandja ei saa seega töölepingut üles öelda suvalisel põhjusel, ta peab lähtuma seaduses toodud alustest ning ülesütlemist põhjendama.

6. TLS § 85 lõige 4 teeb täienduse TLS §-le 107, mis reguleerib töölepingu lõpetamist kohtus või töövaidluskomisjonis. Juhul kui töötaja ütleb tähtajatu töölepingu üles erakorraliselt (TLS § 91), ilma et tal oleks selleks seaduslikku alust olnud, loeb töövaidlusorgan töötaja töölepingu lõppenuks korraliselt. Seega lõpetab töövaidlusorgan töösuhte ajast, mil see oleks lõppenud seaduses sätestatud 30-kalendripäevase etteteatamistähtaja (TLS § 98 lõige 1) järgimisel.

§ 86. Töölepingu ülesütlemine katseajal

(1) Tööandja ja töötaja võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda neljakuulise katseaja jooksul töötaja tööle asumise päevast arvates.

(2) Töölepinguga võib kokku leppida katseaja kohaldamata jätmises või lühendamises.

(3) Tööandja ja töötaja võib kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu üles öelda katseaja jooksul, mis ei või olla pikem kui pool lepingu kestusest.

(4) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.

1. Paragrahv 86 sätestab ülesütlemise katseajal. Katseaja mõiste on avatud TLS § 6 lõikes 1. Katseaja eesmärk on teha kindlaks, kas töötaja sobib kokkulepitud tingimustel tööd

tegema või mitte. Katseaja käigus hindab tööandja, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel. Samuti saab töötaja katseaja jooksul välja selgitada, kas ta suudab ja tahab kokkulepitud tööd teha. Osapooltel on võimalus jõuda katseajal selgusele, kas selline suhe vastab nende tahtele või mitte.

2. TLS näeb ette seadusliku katseaja, mis tähendab, et katseaeg tuleneb seadusest ja selle kohaldamises ei pea pooled eraldi kokku leppima. Katseajaks on esimesed neli kuud alates töötaja faktilisest tööle asumise päevast. Töölepinguga võivad pooled kirjalikult kokku leppida, et katseaega ei kohaldata või seda lühendatakse (TLS § 86 lõige 2 ja § 6 lõige 1). Pikemas kui neljakuulises katseajas kokku leppida ei saa.

3. Kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu korral ei või katseaeg olla pikem kui pool lepingu kestusest (TLS § 86 lõige 3). Näiteks kuuekuulise töölepingu korral ei või katseaeg olla üle kolme kuu. Tähtajaliste lepingute puhul ei saa katseaeg hõlmata kogu lepingu kestust, vaid peab piirduma poolega lepingu kogukestusest. Katseaja eesmärgiga ei ole kooskõlas olukord, kus katseaega kohaldatakse kogu lepingu tähtaja jooksul. Lühiajaliste lepingute puhul peavad pooled töösuhte sobivuses seisukoha võtma lühema aja jooksul.

4. Töölepingu tingimuste muutmine töösuhte kestel ei õigusta üldjuhul uue katseaja kokkuleppimist. Sama põhimõte kehtib ka juhul, kui töötaja katseaeg tähtajalise lepingu alusel on möödas ning leping muutub poolte kokkuleppel tähtajatuks töölepinguks. Sellises olukorras ei ole tähtajatu lepingu alusel põhjendatud töötajale uue ja täiendava katseaja määramine.

5. Seadusest ei tulene, et katseaeg peatub juhul, kui töötaja viibib näiteks haiguslehel, rasedus- ja sünnituspuhkusel vmt põhjusel, mis tingib töölt eemalviibimise. Katseajal saavad pooled välja selgitada, kas konkreetne töösuhe vastab nende ootustele või mitte, mistõttu võib katseaja eesmärgiga pidada kooskõlas olevaks tõlgendust, mille järgi võib katseaja kulgemine peatuda ajaks, kui töösuhte pooltel ei ole võimalik hinnata töötaja-tööandja-töö vastastikust sobivust.

Näiteks kohaldatakse töötajale neljakuuline katseaeg, kuid töötaja viibib katseaja kestel kaks kuud haiguslehel. Olukorras, kus tööandja ei saa töötaja tööle sobivust hinnata seetõttu, et töötaja ei ole pikka aega tööd teinud, võib tekkida vajadus haiguslehel viibimise ajaks katseaja kulgemine peatada. Katseaeg on vajalik nii tööandjale kui töötajale. Töötajale annab katseaeg võimaluse hinnata, kas talle konkreetne töö sobib või mitte ning kas ta soovib uues kollektiivis töötada. Viidatud näites võib pooltel puududa võimalus hinnata töötaja-tööandja-töö sobivust.

Lisaks eeltoodule võib töölt eemal viibimise tõttu katseaja pikendamata jätmine takistada töötaja sobivuse hindamist näiteks olukorras, kus tööandja ja töötaja on kokku leppinud kolmekuulises katseajas ja töötaja viibib sellest kaks kuud haiguslehel. Sellisel juhul ei pruugi üks kuu olla piisav aeg ei töötajale ega tööandjale, et välja selgitada, kas töö töötajale sobib või mitte, st katseaja eesmärk ei oleks täidetud.

Juhul kui töötaja-tööandja-töö sobivust on siiski võimalik hinnata vaatamata sellele, et töötaja viibis osa katseajast haiguslehel, ei pruugi katseaja pikendamine olla mõistlik. Kui töötaja on viibinud haiguslehel lühikest aega ja tööandjal on olnud piisavalt võimalust hinnata töötaja sobivust konkreetsele töökohale, võib katseaja pikendamise näol olla tegemist tööandja pahatahtliku käitumisega, mis ei pruugi olla kooskõlas katseaja eesmärgiga. Juhul kui töötaja viibib katseaja jooksul töölt eemal, tuleb tööandjal konkreetseid asjaolusid arvesse võttes otsustada, kas katseaja pikendamine on vajalik või mitte. Kui tööandja soovib katseaega pikendada, tuleb tal vaidluse korral tõendada, miks katseaja pikendamine oli konkreetses olukorras vajalik.

6. Katseajal on töösuhte ülesütlemine lihtsustatud. Töölepingu ülesütlemisel katseajal ei pea pooled järgima üldisi ülesütlemise reegleid. Tööandja ja töötaja võivad katseaja jooksul öelda üles nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu 15-kalendripäevase etteteatamisega (TLS § 86 lõige 1, § 96).

7. Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel katseajal põhjendama ülesütlemist ja järgima, et see ei oleks vastuolus katseaja eesmärgiga (TLS § 86 lõige 4). Tööandja saab katseajal töölepingu üles öelda erakorraliselt. Ülesütlemisel peab tööandja põhjendama, miks töötaja ei sobi oma teadmiste, oskuste, isikuomaduste vms põhjusel kokkulepitud tööd tegema, st mis on need asjaolud, mis näitavad, et töötaja ei saanud katseajal töö tegemisega hakkama.

Eeltoodu ei tähenda, et vajadusel ei oleks tööandjal õigus ja kohustus öelda tööleping üles üldistel alustel (TLS § 88, § 89) selleks seaduses ettenähtud piiranguid järgides. Näiteks ei tohi tööandja töölepingut üles öelda katseaja eesmärgi täitmata jätmise tõttu, kui tegelikuks ülesütlemise põhjuseks on koondamine.

8. Töötaja saab katseajal töölepingu üles öelda korraliselt, järgides etteteatamistähtaegu (TLS § 86 lõige 1, § 96). Erinevalt tööandjast ei pea töötaja katseajal töölepingu ülesütlemist põhjendama.

9. Katseajal ülesütlemisel peab kumbki pool TLS § 96 alusel töölepingu lõppemisest ette teatama vähemalt 15 kalendripäeva. Ülesütlemisavalduse võib anda katseaja jooksul, st ülesütlemisavaldus on kehtiv, kui see on antud katseaja viimasel päeval. Sellisel juhul ei lõpe töösuhe katseaja viimasel päeval, vaid etteteatamistähtaja möödumisel (vt ka § 96 selgitusi). Etteteatamistähtaja järgimata jätmisel on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel (TLS § 100 lõige 5). Vähem ette teatatud päevade eest on töötajal õigus saada hüvitist keskmise töötasu alusel vastavalt TLS § 29 lõike 8 alusel Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimustele ja korrale.

§ 87. Töölepingu erakorraline ülesütlemine

Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda üksnes käesolevas seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu.

1. Paragrahv 87 näeb ette üldise põhimõtte, mille järgi võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel ja etteteatamistähtaegu järgides.

2. TLS eristab korralist ja erakorralist ülesütlemist (vt selgitusi ka TLS § 85 juurde).

Korraliselt võib töölepingu üles öelda töötaja igal ajal ilma põhjust esitamata (TLS § 85 lõige 1). Korralisel ülesütlemisel peab töötaja järgima 30-kalendripäevast etteteatamistähtaega (TLS § 98 lõige 1). Tööandja ei saa töölepingut korraliselt üles öelda, st tööandjal peab alati olema põhjus töölepingu ülesütlemiseks.

Erakorraliselt võivad tähtajatu või tähtajalise töölepingu üles öelda nii töötaja kui tööandja, kuid seda üksnes seaduses toodud mõjuva põhjuse olemasolul. Kui töötaja algatusel töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks sobib põhjus, mis on piisavalt mõjuv ja on seotud kas tööandja olulise lepingurikkumisega või töötaja enda isikuga, siis tööandja algatusel töölepingu ülesütlemisel esinev mõjuv põhjus peab kindlasti olema seotud töötajaga, tema isiku või käitumisega, või majanduslike asjaoludega. Mõjuv põhjus, mille esinemisel on tööandjal õigus leping üles öelda, on rangelt seotud töötaja või tööandja ettevõttega. Seega ei ole tööandjal õigus töölepingut üles öelda muudel põhjustel. Mõjuvate põhjuste näidisloetelu, mille esinemisel on töötajal ja tööandjal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda, on esitatud TLS § 88 lõikes 1, § 89 lõikes 1 ja § 91 lõigetes 2 ja 3. Milline konkreetne juhtum tingib töölepingu ülesütlemise, on seaduse järgi lahtine ja vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist.

Kui töötaja soovib töölepingu üles öelda erakorraliselt ehk põhjust omades, ei pea ta alati ja igal juhul järgima seaduses toodud 30-kalendripäevast etteteatamistähtaega (TLS § 98 lõige 2). Tööandja peab erakorralisel ülesütlemisel üldjuhul etteteatamistähtaegu järgima (TLS § 97 lõige 2). Etteteatamistähtaja järgimata jätmine on võimalik erandlikel asjaoludel, kus mõlema poole huve arvestades ei saa nõuda töölepingu jätkamist (TLS § 97 lõige 3).

3. Erisusena tuleb arvestada tähtajalise töölepingu ennetähtaegse ülesütlemisega seonduvat reeglistikku, mis põhineb tähtajalise suhte iseloomul. Üldjuhul peab tähtajaline töösuhe kestma tähtaja lõpuni, mistõttu on sellise lepingu ennetähtaegne ülesütlemine piiratum kui tähtajatu lepingu puhul. Nii ei saa töötaja tähtajalist lepingut ennetähtaegselt korraliselt üles öelda, v.a töötaja asendamise ajaks sõlmitud tähtajalist töölepingut (TLS § 85 lõige 2).

Tähtajalist töölepingut saavad nii töötaja kui tööandja ennetähtaegselt üles öelda üksnes erakorraliselt.

Juhul kui tööandja ütleb tähtajalise töölepingu ennetähtaegselt üles majanduslikel põhjustel (töömahu vähenemine, tootmise või töö ümberkorraldamine jms), tuleb tal maksta töötajale hüvitist suuruses, mis vastab töötasule, millele töötajal oleks olnud õigus kuni lepingu tähtaja saabumiseni (TLS § 100 lõige 3).

4. Ülaltoodu põhjal on järgnevas tabelis toodud erinevad ülesütlemise viisid ja etteteatamise tähtajad.

Töötaja	Tööandja
Korraline ülesütlemine	**–**
põhjuseta (TLS § 85 lõige 1): – tähtajatu tööleping etteteatamisega 30 kalendripäeva (TLS § 98 lõige 1) – asendamise ajaks sõlmitud tähtajaline tööleping etteteatamisega 30 kalendripäeva (TLS 85 lõige 2, § 98 lõige 1) – tähtajaline ja tähtajatu tööleping katseajal etteteatamisega 15 kalendripäeva (TLS § 86 lõige 1, § 96)	
Erakorraline ülesütlemine	**Erakorraline ülesütlemine**
põhjusega – tööandjapoolne oluline rikkumine; töötaja isikuga seotud põhjus (TLS § 91): – tähtajaline ja tähtajatu tööleping etteteatamiseta, kui ette teatamist ei saa mõistlikult eeldada (TLS § 98 lõige 2)	**põhjusega** – töötaja isiku või käitumisega seotud põhjus (TLS § 86 lõiked 1 ja 4, § 88): – tähtajaline ja tähtajatu tööleping katseajal etteteatamisega 15 kalendripäeva (TLS § 96) – tähtajaline ja tähtajatu tööleping etteteatamisega 15-90 kalendripäeva (TLS § 97 lõige 2) – tähtajaline ja tähtajatu tööleping etteteatamiseta, kui ette teatamist ei saa mõistlikult eeldada (TLS § 97 lõige 3)
	põhjusega – majanduslik põhjus (TLS § 89): – tähtajaline ja tähtajatu tööleping etteteatamisega 15–90 kalendripäeva (TLS § 97 lõige 2)

§ 88. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja:

1) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Töövõime vähenemist terviseseisundi tõttu eeldatakse, kui töötaja terviseseisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul;

2) ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine);
3) on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi;
4) on tööandja hoiatusest hoolimata viibinud tööl joobeseisundis;
5) on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu;
6) on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu;
7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või lõi kahju tekkimise ohu;
8) on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust.

(2) Enne töölepingu ülesütlemist, eelkõige käesoleva paragrahvi lõike 1 punktides 1 ja 2 nimetatud alusel, peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Tööandja pakub töötajale teist tööd, sealhulgas korraldab vajadusel töötaja täiendusõppe, kohandab töökohta või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid ning teise töö pakkumist võib asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.

(3) Tööandja võib töölepingu töötaja kohustuse rikkumise või tema töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata.

(4) Tööandja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

1. Kui töötaja isiku või käitumise tõttu on tekkinud olukord, kus ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, tekib tööandjal õigus leping erakorraliselt mõjuval põhjusel üles öelda. TLS § 88 lõige 1 näeb ette lahtise ja näitliku loetelu töötaja isiku (punktid 1 ja 2) ja käitumisega (punktid 3–8) seotud mõjuvatest põhjustest, mille esinemisel on tööandjal õigus tööleping üles öelda.

Tööandja võib tähtajalise või tähtajatu töölepingu erakorraliselt üles öelda eelkõige, kui:

1) töötaja terviseseisund ei ole pika aja jooksul võimaldanud tööülesandeid täita (töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu). Töötaja terviseseisundi hindamisel tuleb vaadata, kas töötaja tervislik seisund on võimaldanud tal tööülesandeid senini täita ja kas ta on tulevikus võimeline tööülesandeid täitma.
   Seadus eeldab pikaajalisust, st kui tööülesannete täitmine on takistatud nelja kuu jooksul. Neljakuulist perioodi saab arvestada nii järjestikku kui summeeritult.
   Terviseseisundi hindamisel tuleb arvestada TLS § 92 lõike 1 punktiga 3, mille järgi ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu;
2) töötaja ei ole ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega (töövõime vähenemine). Siin-

kohal seadus pikaajalisust ei defineeri, mistõttu tuleb iga konkreetset juhtu vaadelda eraldi. Ühekordne või lühiajaline tööga mittetoimetulek ei anna tööandjale õigust töölepingu ülesütlemiseks. Ebapiisavate tööoskustega on tegemist olukorras, kus töötajal puuduvad vajalikud teadmised ja oskused töökohal hakkama saamiseks, näiteks olukord, kus kokal puudub piisav kogemus toidu valmistamiseks või ehitaja töö vajab halva kvaliteedi tõttu ümbertegemist. Töökohale sobimatuse korral ei ole isikul vajalikke iseloomujooni tööga hakkamasaamiseks. Näiteks on töökohale sobimatu klienditeenindaja, kes ei suuda end klientide ees korrektselt väljendada või projektijuht, kellel puuduvad organisatoorsed võimed. Töökohale kohanematusega on tegemist juhul, kui töötajal on olemas vajalikud oskused, teadmised ja iseloomujooned töö tegemiseks, kuid ta ei suuda tööga kohaneda (näiteks olukord, kus töötaja peab juhtima meeskonda, kuid tal ei teki meeskonnaga häid suhteid ning koostööd);

3) töötaja on korduvalt eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi ning tööandja on töötajat hoiatanud, et taolise käitumise jätkumine ei ole lubatud ja võib tuua kaasa töölepingu ülesütlemise. Seadus ei näe ette hoiatuse vormi, kuid hilisemate vaidluste vältimiseks oleks mõistlik teha hoiatus kirjalikult;
4) töötaja on korduvalt viibinud tööl joobeseisundis ning tööandja on töötajat hoiatanud, et taolise käitumise jätkumine ei ole lubatud ja võib tuua kaasa töölepingu ülesütlemise. Seadus hõlmab igasuguse joobeseisundi, sh alkoholi- ning narkootilistest või psühhotroopsetest ainetest põhjustatud joobe (vt ka narkootiliste ja psühhotroopsete ainete ning nende lähteainete seadus);
5) töötaja vargus, pettus või muu tegu on põhjustanud tööandja usalduse kaotuse. Näiteks võib tööandja usaldus töötaja vastu kaduda olukorras, kus töötaja on põhjustanud tööandjale kahju[62] või juhtudel, kus ta ei käitu tööandja suhtes lojaalselt (nt tööandja laimamine klientide või avalikkuse ees);
6) töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu. Kolmandaks isikuks on näiteks kliendid, äripartnerid vm isikud, kellel on tööandjaga seos.
   Tööandja ei pea alati tõendama, et selline usaldamatus on reaalselt aset leidnud. Piisab sellest, kui leiab tõendamist asjaolu, mis tekitaks tööandja mõistlikus kliendis, äriparteneris või muus isikus usaldamatuse tööandja vastu;[63]
7) töötaja on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või on loonud kahju tekkimise ohu. Kahju või selle tekkimise oht on põhjustatud süüliselt ehk tahtlikult või hooletuse, sh raske hooletuse tõttu (VÕS § 104). Seadus ei täpsusta, millal on tegemist olulisel määral kahju tekitamisega, mistõttu tuleb seda hinnata igal konkreetsel juhul eraldi;
8) töötaja on rikkunud saladuse hoidmise või konkurentsipiirangu kohustust (vt selgitusi TLS §-des 22 ja 23).

2. Kui ülesütlemise põhjusena esineb asjaolu, mis ei ole toodud TLS § 88 lõike 1 loetelus, siis tuleb lähtuda TLS 88 lõike 1 üldklauslist.

---

[62] Riigikohtu 21. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-46-03.

[63] Riigikohtu 21. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-46-03.

3. Paragrahvi 88 lõike 1 alusel on tööandjal õigus öelda tähtajatu tööleping üles TLS § 97 lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides. Etteteatamistähtaja võib erandlikel juhtudel jätta järgimata, kui tööandjalt ei saa mõistlikult nõuda lepingu jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni (TLS § 97 lõige 3). Samal alusel on tööandjal õigus üles öelda tähtajaline tööleping seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu järgimata, kui töölepingu ülesütlemist õigustab mõjuv põhjus, mille esinemine kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei luba mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja saabumiseni (TLS § 97 lõige 3).

4. TLS § 88 lõike 1 punktides 1 ja 2 toodud ülesütlemise aluse puhul tuleb järgida ka TLS § 93 lõikes 2 toodud piirangut. Tööandja ei või töölepingut üles öelda töövõime vähenemise tõttu raseda ning rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omava naisega.

5. Paragrahvi 87, § 88 lõike 1 ja § 97 lõike 3 koosmõjust tulenevalt võib üks ja seesama mõjuv põhjus esineda ülesütlemist õigustava asjaoluna, mille puhul võib tööandja töösuhte üles öelda nii etteteatamistähtaega järgides kui seda järgimata jättes. Kas töösuhte ülesütlemisel etteteatamistähtaega järgida või mitte, sõltub mõjuva põhjuse kaalukusest ja selle mõjust töösuhtele. Erinevaid asjaolusid tuleb hinnata nende kogumis igal üksikjuhtumil eraldi. Hinnangu andmisel on oluline arvestada, et mõjuv põhjus, mille puhul tööandja etteteatamistähtaega ei järgi, peab olemuselt olema eriti mõjuv ning selle esinemisel ei saa tööandjalt heausksuse ja mõistlikkuse põhimõttele tuginedes kuidagi eeldada töösuhte jätkamist etteteatamistähtaja lõppemiseni. Sellise põhjuse esinemisel ei saa tööandja sallida töösuhte jätkamist ja see lõpeb kohe. Teisiti öeldes on mõjuv põhjus, mis ei eelda etteteatamistähtaega, oma olemuselt olulisem või raskem kui see, mille puhul tuleb etteteatamistähtaega kasutada. Töösuhte lõppemine etteteatamistähtaja järgimiseta on töötajale negatiivsema mõjuga kui etteteatamistähtaega järgides, mistõttu ülesütlemisel tuleb siinkohal eristada olulist ja vähem olulist mõjuvat põhjust.

6. Enne töölepingu ülesütlemist peab tööandja pakkuma töötajale võimalusel teist tööd (TLS § 88 lõige 2). Kuigi töötajast tulenevad töösuhte ülesütlemise põhjused võivad olla väga erinevad, tuleb teise töö pakkumise kohustus ennekõike kohaldamisele töötaja töövõime vähenemisel ehk juhul, kui töötaja ei tule pikaajaliselt toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või terviseseisundi tõttu või kui töösuhet ei saa jätkata töötaja töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu (TLS § 88 lõike 1 punktid 1 ja 2). Teise töö pakkumise kohustuse eesmärk on hoida ära töösuhte ülesütlemine ning võimaldada töötajal jätkata töötamist, tagades seeläbi tema sissetulek. Kuna teise töö pakkumise kohustuses väljendub selgelt töötaja ülesütlemiskaitse õiguse realiseerumine, tuleb kohustust tõlgendada laias tähenduses. Ülesütlemine ei ole lubatud, kui tööandjal leidub tööd, mida töötaja on võimeline tegema. Pakkumine ei saa piirduda seega üksnes töötaja erialase tööga.[64] Tööandjal tuleb

[64] Riigikohtu 8. novembri 2006. a otsuse nr 3-2-1-103-06 järgi ei saa tööandja kohustus pakkuda töötajale teist tööd piirduda vaid kitsalt töötajale erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõpetamist, tuleb tööandjal kaaluda ka võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida ta on võimeline tegema. Töölejäämise eelisõiguse väljaselgitamist ei saa asendada konkursi korraldamisega. Samuti ei saa võimaluse andmist konkursil osalemiseks käsitada teise töö pakkumisena. Konkursi saab korraldada töötajate otsimiseks vabade töökohtade täitmise eesmärgil.

pakkuda vabu töökohti kõikides oma ettevõtetes, mitte üksnes selles ettevõttes, kus töötaja töötab. Lisaks tuleb tööandjal pakkuda töötajale ka töökohti, mille puhul tuleks tal korraldada täiendusõpet, samuti kohandada töökohta või muuta töötingimusi, kui see võimaldab töötajal töösuhet jätkata. Tööandjal lasub kohustus siiski juhul, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid ja teise töö pakkumine on asjaolusid arvestades mõistlik.

7. Juhul kui tööandja soovib töölepingu üles öelda lepingulise kohustuse rikkumise tõttu, peab ta andma esmalt töötajale mõistliku tähtaja rikkumise lõpetamiseks (VÕS § 196 lõige 2). Töötajale mõistliku tähtaja andmist rikkumise lõpetamiseks tuleb käsitleda koostoimes TLS § 88 lõikega 3, mille kohaselt tööandja võib töölepingu töötaja rikkumise või töövõime vähenemise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud hoiatus. Kui töötaja jätkab rikkumist, on tööandjal õigus leping üles öelda.

Tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtete kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena olukorras, kus töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Lähtudes eeltoodust ja tuginedes lojaalsuspõhimõttele peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärasem. Rikkumise esinemisel tuleb tööandjal sellele töötaja tähelepanu juhtida ning anda töötajale võimalus käitumist parandada. Tagasisideta ei pruugi töötaja puudulikust tööoskusest teadlik olla ega oska arvestada, et tema käitumine võib kaasa tuua tõsised tagajärjed.

Hoiatus võib olla nii suuline, kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis kui kirjalik. Kuna tööandja peab olema hiljem võimeline hoiatuse tegemist tõendama, on mõistlik vormistada hoiatus kirjalikus vormis.

Töötajal on võimalik hoiatuse saamisel esitada tööandjale oma vastuväited, sealhulgas ka kirjalikult, ja hilisema vaidluse tekkimisel neid korrata. TLS ei reguleeri hoiatuse vaidlustamist. TLS kohaselt omab hoiatus sisulist tähendust eelkõige töölepingu ülesütlemise ja selle tühisuse hindamisel. Kui tööandja ütleb töölepingu üles töötajast tuleneval põhjusel ning toob töölepingu ülesütlemise mõjuva põhjuse tõendamisel välja varasemalt tehtud hoiatused ja nende tagajärjed, peab töövaidlusorgan igal konkreetsel juhul hindama, kas töölepingu ülesütlemine on olnud seaduslik. Seaduslikkuse hindamisel lähtub töövaidlusorgan hoiatuste sisust ja tagajärgedest ning töötaja selgitustest hoiatuste saamisel.

Eelnevat hoiatamist ei ole vaja, kui töötaja ei saa rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda vastavalt hea usu põhimõttele tööandjalt oodata. Sellise rikkumisega on hõlmatud ka VÕS § 116 lõike 2 punktides 2 kuni 4 nimetatud asjaolud (VÕS § 196 lõige 2). Hoiatust ei ole vaja olulise rikkumise korral, eelkõige kui:

1) töötaja rikkus kohustust, mille täpne järgimine oli lepingust tulenevalt tööandja huvi püsimise eelduseks lepingu täitmise vastu;
2) töötaja rikkus kohustust tahtlikult või raske hooletuse tõttu;
3) kohustuse rikkumine annab tööandjale mõistliku põhjuse eeldada, et töötaja ei täida kohustusi ka edaspidi.

8. Tööandja võib lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai või pidi teada saama (TLS § 88 lõige 4).

Mõistlik aeg oleneb konkreetse juhtumi asjaoludest. Juhul kui lepingut mõistliku aja jooksul üles ei öelda, võib lepingut rikkunud töötaja eeldada, et tööandja on rikkumisega nõustunud ning kohustuste täitmine jätkub. Selline säte on ette nähtud ka VÕS § 196 lõikes 3.

§ 89. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine).

(2) Koondamine on ka töölepingu erakorraline ülesütlemine:

1) tööandja tegevuse lõppemisel;

2) tööandja pankroti väljakuulutamisel või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

(3) Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel. Tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid.

(4) Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.

(5) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud juhtudel, on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

1. Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel. Mõjuvateks põhjusteks võivad olla töötajast (TLS § 88) või majanduslikust olukorrast (TLS § 89) tingitud asjaolud. Tööandja võib tähtajalise või tähtajatu töölepingu üles öelda majanduslikel põhjustel ehk töötaja koondada, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise, töö ümberkorraldamise, tööandja tegevuse lõppemise, pankroti väljakuulutamise või pankrotimenetluse lõppemisel raugemise tõttu, samuti muudel töö lõppemise juhtudel, mis on tingitud majanduslikest asjaoludest.

2. Töötaja keeldumine töölepingus kokkulepitud tingimuste (sh töötasu tingimuste) muutmisest ei ole käsitatav koondamissituatsioonina, mis annab aluse töölepingu ülesütlemiseks. Mis tahes töölepingu tingimuste muutmine ei tähenda veel töö lõppemist kokkulepitud tingimustel.[65]

3. Nagu töötajast tuleneva töösuhte ülesütlemise puhulgi (TLS § 88 lõige 2) on tööandjal kohustus pakkuda töötajale enne töösuhte lõppemist majanduslikel põhjustel võimalusel teist töökohta (TLS § 89 lõige 3). Teise töö pakkumise kohustuse eesmärk on anda töötajale võimalus jätkata töötamist sama tööandja juures. See eesmärk on täidetud, kui töötajale

[65] Riigikohtu 29. märtsi 2011. a otsus nr 3-2-1-7-11.

pakutakse sobivat tööd.[66] Tööandjal tuleb teist tööd pakkuda, kui see on kõiki asjaolusid, sh mõlema poole huvisid arvestades mõistlik ega tekita tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulutusi. Teise töö pakkumise kohustust ei ole tööandjal tegevuse lõppemisel või pankroti korral.

Töö pakkumine ei saa piirduda üksnes töötaja erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõppemist, tuleb tööandjal kaaluda ka võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida ta on võimeline tegema. Tööandjal ei ole seega olukorras, kus töösuhtes olev töötaja ei sobi vabale töökohale, kohustust töötajale seda tööd pakkuda.[67]

Töötajale teise töö pakkumise kohustust ei saa asendada konkursi korraldamisega vabadele töökohtadele, st konkursil osalemist ei saa käsitleda teise töö pakkumisena.[68] Eesmärk vältida töölepingu lõppemist on täidetud ka juhul, kui tööandja pakub töötajale sobivat tähtajalist tööd, sh ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks (TLS § 9).[69]

Samuti peab tööandja koondamise vältimiseks kasutama muid võimalusi, sh korraldama töötajale täiendusõppe või muutma töötingimusi, kui muudatused ei too kaasa ebamõistlikke kulusid.

4. Tööandja peab koondamisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet (TLS § 89 lõige 4). Tööandja võib tööle jätta töötajad, kes teevad paremini tööd ja keda ta vajalikuks peab. Samas ei tohi tööandja töötajaid eelistada lähtuvalt nende soost, vanusest, rahvusest, seksuaalsest sättumusest või muudest asjaoludest, mis tööga seotud ei ole.[70] Tööandjal on soovitatav koondamisreeglid kindlaks määrata näiteks sisemistes töökorralduse reeglites või leppida need kokku kollektiivlepingus. Selgete ja ettemääratud koondamisreeglite olemasolu aitab kaasa koondamise läbipaistvale korraldusele ning maandada kollektiivis tekkivaid pingeid ja vähendada võimalikke vaidlusi.

Riigikohtu selgituste kohaselt on tööandjal pärast TLS § 89 lõikes 5 nimetatud eelisõigusega isikute väljaselgitamist õigus vabalt valida, kellega töötajatest ta töölepingu üles ütleb ja kellega mitte. Kohus leiab, et TLS § 89 lõige 5 annab tööandjale võimaluse lähtuda töötajate valikul lisaks töötaja tööoskustele ka muudest asjaoludest, sh suhtlemisoskusest ja isikuomadustest.[71]

5. Koondamise korral on töölejäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last (TLS § 89 lõige 5). Näiteks kui tööandjal tekib vajadus koondada ja ta on teinud kindlaks koondatavad, kelle hulgas on alla kolmeaastast last kasvatavaid

---

66 Riigikohtu 8. novembri 2001. a otsus nr 3-2-1-104-01, Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

67 Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

68 Riigikohtu 8. novembri 2006. a otsus nr 3-2-1-103-06, Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

69 Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

70 Võrdse kohtlemise põhimõte keelab isiku diskrimineerimise rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse või soolise kuuluvuse alusel. Lisaks on ette nähtud osalise tööajaga ja tähtajalise töölepinguga töötaja võrdse kohtlemise kohustus (vt VõrdKS § 3 lõige 1 ja § 1 lõige 1 ning § 111, SoVS § 1 lõige 1).

71 Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

töötajaid, peab tööandja koondatavate töötajate hulgast jätma eelisjärjekorras kõrvale väikelast kasvatavad vanemad. Teisti öeldes, väikelast kasvatavat vanemat ei saa tööandja võrrelda teiste töötajatega. Seejärel kui väikelapse vanemad on eelisõigusena koondatavate töötajate hulgast välja arvatud, saab tööandja allesjäänute ringist valida koondatavad.

Samas võib ka töötajate esindaja või alla kolmeaastast last kasvatava vanema koondada olukorras, kus koondamisele läheb üks ametikoht, millel eelnimetatud isik töötab, ja teisi sama ametikoha peal olevaid inimesi, keda eelisjärjekorras koondada, ei ole (näiteks olukord, kus koondatakse ettevõtte ainus raamatupidaja ning tööandja ostab edaspidi raamatupidamise teenust väljastpoolt).

6. Koondatavate hulga kindlakstegemisel ei pea tööandja võtma aluseks kõiki oma ettevõtteid, samuti võib olla liiast tervest ettevõttest lähtuda. Koondatavate ringi kindlakstegemisel võetakse ennekõike aluseks ettevõtte asjakohane üksus, sarnane tööülesannete ring ja/või töötajate kategooria. Tegemist peab olema n-ö võrreldavate töötajatega.

§ 90. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine

(1) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine on töölepingu ülesütlemine 30 kalendripäeva jooksul koondamise tõttu vähemalt:

1) 5 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt kuni 19 töötajat;

2) 10 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt 20–99 töötajat;

3) 10 protsendiga töötajatest ettevõttes, kus töötab keskmiselt 100–299 töötajat;

4) 30 töötajaga ettevõttes, kus töötab keskmiselt vähemalt 300 töötajat.

(2) Töötajate arvu määramisel kohaldatakse töötajate usaldusisiku seaduse § 18 lõiget 2.

1. Paragrahv 90 näeb ette töölepingute kollektiivse ülesütlemise. Kui tööandja koondab lühikese aja jooksul palju töötajaid, käsitletakse koondamist kollektiivsena.[72] Kollektiivse koondamise korral lõpevad töötajate töölepingud 30 kalendripäeva jooksul.
Kollektiivse koondamisega on tegemist kui:

töötajate arv ettevõttes on:	ja koondatakse 30 päeva jooksul vähemalt:
kuni 19	5 töötajat
20–99	10 töötajat
100–299	10% töötajatest
vähemalt 300 töötajat	30 töötajat

[72] Kollektiivse koondamise eristamise vajadus individuaalsest koondamisest põhineb nõukogu direktiivil 98/59/EÜ 20. juulist 1998 kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta . Euroopa Liidu Teataja L 225, 12.08.1998, lk 16 – 21.

2. Töötajate arvu määramisel tuleb juhinduda TUIS § 18 lõikest 2, mille järgi võtab tööandja töötajate arvu määramisel arvesse kuue kuu keskmise töötajate arvu informeerimise ja konsulteerimise kohustuse tekkimise päevast arvates.

3. Töötajate arvu tuleb lugeda ettevõtte, mitte aga tööandja kui juriidilise või füüsilise isiku põhiselt. Ettevõtte mõiste ei ole sama mis tööandja mõiste. Ettevõtte mõiste annab TsÜS § 66[1], mille kohaselt on ettevõte majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb.

Ettevõtte mõistet kollektiivse koondamise korral on sisustanud ka Euroopa Kohus.[73] Kohus on öelnud, et ettevõtte mõistet ei saa kollektiivsete koondamiste korral sisustada iga liikmesriik erinevalt, vaid see peab olema ühtselt tõlgendatud kõikides liikmesriikides. Tegemist oli kaasusega, kus tööandjal oli kolm eraldi tootmisüksust kolmes eri kohas. Igal tootmisüksusel olid eraldi tööseadmed ja varustus, spetsiaalne tööjõud ja inimene, kes juhtis üksuse tegevust. Kõigi tootmisüksuste väljaminekud, materjalide ostmine ja toodete maksumus määrati tööandja peakorteris, kus oli ühine kontor. Euroopa Kohus otsustas, et iga tootmisüksuse puhul oli tegemist ettevõttega. Otsuse kohaselt ei pea ettevõte omama õiguslikku, majanduslikku, rahalist, administratiivset ega tehnoloogilist autonoomiat. Samuti ei ole ettevõtte mõiste puhul määravaks juhataja olemasolu või geograafiline asukoht. Ettevõte koosneb eraldi majandusüksusest, millel on teatud hulgal kestvust ja stabiilsust, mis teostab ühte või mitut ülesannet ja millel on tööjõud, tehnilised vahendid ning kindel organisatsiooniline struktuur, mis lubab tal endale pandud ülesandeid täita.[74]

4. Kuna kollektiivse koondamise tõttu võib tööturule korraga siseneda palju vaba tööjõudu, siis on tööandja peamiseks kohustuseks kollektiivse koondamisega kaasnev informeerimise ja konsulteerimise reeglistiku järgimine enne töölepingute ülesütlemist. Töötajate ja Eesti Töötukassa kaasamine aitab vähendada kollektiivse koondamisega kaasnevaid negatiivseid tagajärgi (vt TLS §-d 101–103).

§ 91. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt

(1) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist.

(2) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui:

1) tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel;

2) tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega;

3) töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.

---

[73] Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-270/05, Athinaïki Chartopoïïa AE vs. L. Panagiotidis and Others.

[74] Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-270/05, Athinaïki Chartopoïïa AE *vs.* L. Panagiotidis and Others.

(3) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja terviseseisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ja tööandja ei võimalda talle sobivat tööd.

(4) Töötaja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

1. Paragrahv 91 annab töötajale õiguse öelda tööleping erakorraliselt üles, kui selleks esineb mõjuv põhjus (TLS § 91 lõige 1 ja § 98 lõige 2). Töötaja võib erakorraliselt üles öelda nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu.

2. Töötajapoolse ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks võivad olla tööandjapoolsed kohustuste olulised rikkumised (TLS § 91 lõige 2) või töötaja enda isikust tulenevad asjaolud (TLS § 91 lõige 3). Käesoleva paragrahvi lõiked 2 ja 3 toovad esile näitliku loetelu põhjustest, mis õigustavad töötajapoolset töölepingu erakorralist ülesütlemist. Töölepingu ülesütlemise aluseks võivad olla ka muud sarnased põhjused, mis on küllalt olulised, et töösuhte jätkamine ei ole enam võimalik. Tööandja oluliseks rikkumiseks, mis õigustab töölepingu erakorralist ülesütlemist, võib näiteks olla töölepingu tingimuste muutmine ilma poolte kirjaliku kokkuleppeta.[75] Töötaja isikust tulenevad põhjused, mis õigustavad erakorralist ülesütlemist, on seotud eelkõige töötaja tervise ja perekondlike kohustustega. Näiteks peab töötaja hooldama raskelt haiget perekonnaliiget ning soovib seetõttu lepingu kiiresti üles öelda.

3. Samamoodi TLS § 88 lõikes 4 tooduga võib töötaja lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai või pidi teada saama (TLS § 91 lõige 4). Mõistlik aeg oleneb konkreetse juhtumi asjaoludest. Juhul kui lepingut mõistliku aja jooksul üles ei öelda, võib lepingut rikkunud tööandja eeldada, et töötaja on rikkumisega nõustunud ning valmis oma kohustusi töölepingu alusel täitma.

4. Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles tööandja olulise lepingurikkumise tõttu, on tööandja kohustatud maksma hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lõige 4). Kohus või töövaidluskomisjon omab õigust hüvitise suurust muuta, hinnates kõiki asjaolusid kogumis.

§ 92. Ülesütlemise piirangud

(1) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et:

1) töötaja on rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust;

2) töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi;

3) töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu;

4) töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;

[75] Riigikohtu 4. novembri 2009. a otsus nr 3-2-1-114-09.

5) täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;

6) töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.

(2) Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kolmeaastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 1 või 2 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.

(3) Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajate esindajaga tema volituste ajal või aasta jooksul arvates volituste lõppemisest, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 4 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.

1. Paragrahvi 92 lõige 1 sätestab tööandja algatusel ülesütlemise üldised piirangud. Säte toob välja, millised töötajast tulenevad põhjused ei kvalifitseeru erakorralisel ülesütlemisel mõjuva põhjusena. Nendeks on töötaja rasedus, oluliste perekondlike kohustuste täitmine (laste, sh alla kolmeaastase lapse kasvatamine, vanemate hooldamine jmt), ajutine tervise-seisundist tulenev võimetus tööülesandeid täita (siin tulevad kõne alla eelkõige puudumised haiguslehe alusel), töötajate esindamine, töötaja viibimine aja- või asendusteenistuses ning täistööajaga töötaja keeldumine osalise tööajaga tööle üleminekust või osalise tööajaga töötaja keeldumine täistööajaga tööle üleminekust.

2. Töölepingu ülesütlemine ei ole piiratud tulenevalt sellest, kas töötaja on parasjagu puhkusel või ajutiselt töövõimetu. Viidatud ajal võib nii ülesütlemisest ette teatada kui töösuhe lõppeda.

3. Paragrahvi 92 lõiked 2 ja 3 näevad ette õigusvastase ülesütlemise eelduse. Kui tööandja ütleb töölepingu üles raseda, alla kolmeaastast last kasvatava isiku või töötajate esindajaga tema volituste kehtivuse ajal või aasta pärast volituste lõppemist, eeldab seadus, et tööleping on üles öeldud töölepingu ülesütlemise keeldu rikkudes.

Tsiviilkohtumenetluses kehtib põhimõte, mille järgi lasub tõendamiskohustus isikul, kes esitab nõude või vastuväite. Teatud juhtudel rakendatakse seadusest tulenevalt pööratud tõendamiskohustust. Töötajate esindajat, rasedat ja isikut, kes kasvatab kuni kolmeaastast last, peetakse töötajate grupiks, kes vajab täiendavat kaitset. Nii on TLS § 92 lõigetes 2 ja 3 sätestatud eeldus, et nimetatud isikutega töölepingu ülesütlemine toimus lõikes 1 toodud keelatud põhjusel, ning tööandja peab tõendama, et töölepingu ülesütlemine toimus seaduses lubatud alustel (nt ülesütlemine töökohustuste rikkumise tõttu).

Töötajate esindajaks TLS-s ettenähtud tagatiste tähenduses on eriseadustest tulenevalt töötajate usaldusisik (TUIS § 2 lõige 2), ametiühingu usaldusisik (AÜS § 16 lõige 4), töökeskkonnavolinik (TTOS § 17 lõige 8), töökeskkonna nõukogus töötajaid esindav liige (TTOS § 18 lõige 9) ja üleühenduselise kaasamise menetluses osalev töötajate esindaja (töötajate üleühenduselise kaasamise seadus (edaspidi TÜÜKS) § 40 lõige 1).

§ 93. Rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisus

(1) Tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, või isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust, üles öelda koondamise tõttu, välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel, tööandja pankroti väljakuulutamisel, kui tööandja tegevus lõpeb, või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu.

(2) Tööandja ei või töölepingut rasedaga või naisega, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust, üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu.

(3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatut kohaldatakse üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama rasedust kinnitava arsti või ämmaemanda tõendi.

1. Paragrahv 93 näeb ette töölepingu ülesütlemise piirangud tööandjale, kes soovib koondada rasedat, naist, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, samuti isikut, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Viidatud isikuid ei tohi koondada.

Koondamine on lubatud üksnes erandlikel juhtudel, kui tööandja oma tegevuse lõpetab. Sellises olukorras ei jää alles ühtegi töökohta, millel töötaja saaks töötamist jätkata ning töötaja koondamise välistamine ei anna mingit täiendavat kaitset.

Seaduse alusel on kaitstud töötaja, kes kasutab lapsehoolduspuhkust või lapsendaja puhkust. Kaitse tekkimiseks ei piisa üksnes asjaolust, et töötaja kasvatab alla kolmeaastast last. Nii võib tööandja koondada küll töölkäiva alla kolmeaastast last kasvatava isiku, kuid lapsehooldus- või lapsendaja puhkusel olevat töötajat koondada ei tohi. Lapsehoolduspuhkust on vanemal õigus kasutada igal ajal ja kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.

2. TLS §-s 93 sätestatud ülesütlemise keeld tähendab nii ülesütlemisavalduse andmise keeldu kui ka lepingu lõppemise keeldu. Viidatud põhimõtte on Euroopa Kohus toonud välja otsuses, mille järgi peab ülesütlemise mõiste olema liikmesriikides üheselt tõlgendatav. Otsuse kohaselt hõlmab töölepingu ülesütlemise keeld lisaks töösuhte lõppemise keelule ka keeldu teha ettevalmistavaid samme töölepingu lõppemiseks, sealhulgas asendaja otsimine ja leidmine.[76]

3. Tööandja ei saa toetuda töölepingu ülesütlemise põhjusena raseda või naise, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, töövõime vähenemisele (TLS § 93 lõige 2). Regulatsiooni eesmärk on aktsepteerida lapse kandmisest ja lapse esimestel kuudel kasvatamisest tulenevat lisakoormust, mis võib väljenduda ema terviseseisundi halvenemises ning mõjutada seeläbi ka töötaja töövõimet.

---

[76] Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-460/06, Nadine Paquay *vs.* Société d'architectes Hoet + Minne SPRL.

4. Kuna tööandja ei pruugi olla teadlik töötaja rasedusest, saab viimane toetuda käesolevale paragrahvile vaid juhul, kui ta on tööandjat oma rasedusest enne töölepingu ülesütlemisavalduse saamist teavitanud või teeb ta seda 14 kalendripäeva jooksul pärast ülesütlemisavalduse saamist. Tööandja nõudmisel on töötaja kohustatud esitama rasedust kinnitava arsti või ämmaemanda tõendi. Arvesse tuleb võtta ka TLS § 104 lõikes 2 sätestatut (vt TLS § 104 selgitusi).

§ 94. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisus

(1) Enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu ülesütlemise kohta.

(2) Töötajat esindama valinud töötajad või ametiühing peavad andma arvamuse kümne tööpäeva jooksul selle küsimisest. Tööandja peab töötajate arvamust mõistlikul määral arvestama. Tööandja peab põhjendama töötajate arvamuse arvestamata jätmist.

1. Paragrahv 94 näeb ette töölepingu ülesütlemise erisuse töötajate esindajaga. Töötajate esindajaks TLS-s ettenähtud tagatiste tähenduses on eelkõige eriseadustest tulenevalt töötajate usaldusisik (TUIS § 2 lõige 2), ametiühingu usaldusisik (AÜS § 16 lõige 4), töökeskkonnavolinik (TTOS § 17 lõige 8), töökeskkonna nõukogus töötajaid esindav liige (TTOS § 18 lõige 9) ja üleühenduselise kaasamise menetluses osalev töötajate esindaja (TÜÜKS § 40 lõige 1).

2. Kõnealune paragrahv sätestab põhimõtte, mille alusel peab tööandja enne töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemist küsima arvamust töötajaid esindama valinud töötajatelt või ametiühingult. Lähtuvalt informeerimise ja konsulteerimise eesmärgist saab arvamuse küsimine olla seadusega kooskõlas üksnes juhul, kui seda tehakse enne ülesütlemisavalduste kätteandmist. Sellisel juhul on tööandjal võimalus ülesütlemine ära jätta, kui selguvad täiendavad asjaolud, samuti on tagatud töötajate õigus sekkuda enne siduva otsuse tegemist.

Tööandja otsustab, millisel viisil ta töötajate esindaja valinud isikutelt arvamust küsib, arvestades, et kõigil töötajatel või ametiühingul on võimalik arvamust avaldada. Vaidluse korral peab tööandja tõendama, et ta on arvamust küsinud.

Arvamus tuleb esitada tööandjale 10 tööpäeva jooksul pärast selle küsimist. Arvamus pole tööandja jaoks siduv, kuid selle arvestamata jätmist tuleb tööandjal põhjendada. Arvamus võib anda töötajate esindajale võimaluse oma ülesütlemist vaidlustada ja seda töövaidlusorganis lihtsamalt põhjendada.

2. jaotis
Ülesütlemise kord

§ 95. Ülesütlemisavaldus

(1) Töölepingu võib üles öelda kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldusega. Vorminõuet rikkudes tehtud või tingimuslik ülesütlemisavaldus on tühine.

(2) Tööandja peab ülesütlemist põhjendama. Töötaja peab põhjendama erakorralist ülesütlemist. Ülesütlemist peab põhjendama kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud kohustuse rikkumine ei mõjuta ülesütlemise kehtivust, kuid kohustust rikkunud pool peab hüvitama teisele poolele sellest tekkinud kahju.

1. Paragrahvi 95 lõike 1 kohaselt tuleb tööleping üles öelda ülesütlemisavalduse tegemisega. Sama põhimõte on kirjas VÕS §-s 195. Tegemist on kujundusõigusega, mille puhul ei ole vajalik saada teise poole heakskiitu, vaid lepingu lõppemine leiab aset ühe poole tahteavaldusega. Kui on täidetud ülesütlemise formaalsed ja materiaalsed eeldused, ei saa teine pool suhte muutmist takistada ning leping lõpeb ülesütlemisega.

2. Lepingu lõppemise avalduse kehtivuse eelduseks on selle jõudmine teise lepingupooleni (TsÜS § 69). Tahteavaldus on kätte saadud, kui see on tahteavalduse saajale isiklikult teatavaks tehtud. Eemalviibijale tehtud tahteavaldus loetakse kättesaaduks, kui see on jõudnud tahteavalduse saaja elu- või asukohta ja tal on mõistlik võimalus sellega tutvuda. Kui ülesütlemise põhjuseks on teise poole lepingurikkumine, tuleb kohaldamisele TsÜS § 70, mis lihtsustab avalduse teinud poole tõendamiskohustust selle võrra, et avalduse kadumisel või edastamise viivituse korral loetakse avaldus kättesaaduks ajal, mil see oleks teise pooleni jõudnud tavalistel asjaoludel, kui avalduse tegija tõendab, et ta on oma tahte väljendanud ning valinud selle edastamiseks mõistliku viisi.

3. Töölepingu ülesütlemisavaldus peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kirja teel edastatud). See ei keela ega välista ülesütlemisavalduse esitamist kirjalikus vormis (nt omakäeliselt allkirjastatud). Vorminõude rikkumine toob endaga kaasa ülesütlemise tühisuse. Tegemist on erisättega VÕS §-st 195, mis ei näe ülesütlemise avaldusele ette kindlat vorminõuet.

4. Töölepingu ülesütlemine ei või olla tingimuslik. Tingimuslik ülesütlemine seab TsÜS § 102 lõike 3 alusel lepingu lõppemise sõltuvusse asjaolust, mille kohta ei ole teada, kas see saabub või mitte. Tingimuslik ülesütlemine on töötaja jaoks ebamäärane ja sellest tulenevalt kahjulik.

5. VÕS ei esita ülesütlemisavaldusele sisulisi nõudeid. Oluline on vaid lepingut ülesütleva poole tahte selgumine. TLS § 95 lõike 2 alusel peab töölepingu erakorralise ülesütlemise

avaldus sisaldama põhjendust. Tööandja peab seega ülesütlemist alati põhjendama. Töötaja kohustuseks on põhjendada üksnes erakorralist ülesütlemist. Tegemist on erinormiga VÕS-s sätestatust, mille eesmärk on lihtsustada ülesütlemise vaidlustamist.

Erinevalt vorminõude rikkumisest ei too põhjenduse ärajätmine kaasa ülesütlemisavalduse tühisust, kuid teine pool võib nõuda ülesütlemise põhjenduse puudumise tõttu tekkinud kahju hüvitamist. Näiteks kui töötaja hiljem avastab, et ta oleks ülesütlemise põhjendamise korral saanud lepingut edukalt vaidlustada ning oleks sellest tulenevalt tööle ennistatud või saanud hüvitist, on nimetatud poolel võimalik nõuda ülesütlemise põhjendamise puudumise tõttu tekkinud kahju hüvitamist (TLS § 95 lõige 3).

6. Tööandja peab ülesütlemist selgelt väljendama ja põhistama.[77] Kuna TLS § 95 lõike 1 järgi on töölepingu lõppemise eelduseks ülesütlemisavaldus, ei saa tööleping lõppeda kaudse tahteavalduse ega vaikimise või tegevusetusega (TsÜS § 68 lõiked 3 ja 4). Tööandja e-kirja, kust saab järeldada, et tööleping on lõppenud, ei saa pidada ülesütlemisavalduseks. Töötajale tehtud avaldus, millest nähtub ainuüksi see, et tööandja on töölepingu lõpetanud, ei saa seega olla töölepingu ülesütlemise avalduseks.

VÕS § 195 lõike 2 järgi, kui lepingupool võib vastavalt seadusele lepingu üles öelda, vabastab ülesütlemine mõlemad lepingupooled nende lepinguliste kohustuste täitmisest. Lepingust kuni selle ülesütlemiseni tekkinud õigused ja kohustused jäävad kehtima. Eeltoodust tuleneb, et töölepingu ülesütlemise avaldusest peab nähtuma lepingut üles öelda sooviva poole tahe vabastada pooled lepinguliste kohustuste edasisest täitmisest. Tööandja avaldus, millest ei ilmne tööandja tahe vabastada töötaja ja tööandja lepingu edasisest täitmisest, ei ole käsitatav ülesütlemisavaldusena. Viidatud kohtupraktikale tuginedes peab tööandja ülesütlemisavalduses näitama selget soovi töösuhe lõpetada.[78]

Riigikohus on rõhutanud, et VÕS-st ega TLS-st ei tulene, et tööandja võib töölepingu üles öelda tagasiulatuvalt. Kuna töölepingut on võimalik üles öelda ainult edasiulatuvalt, on tagasiulatuv ülesütlemine TLS § 104 lõike 1 järgi tühine.[79]

§ 96. Ülesütlemisest etteteatamine katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu

Töölepingu võib katseajal üles öelda vähemalt 15-kalendripäevase etteteatamistähtajaga.

Paragrahvi 96 kohaselt saavad nii töötaja kui tööandja katseajal üles öelda nii tähtajalise kui ka tähtajatu töölepingu, järgides lühendatud 15-kalendripäevast etteteatamistähtaega. Katseaja eesmärgist lähtudes on ülesütlemisavaldus kehtiv, kui see on tehtud teisele poolele teatavaks hiljemalt katseaja viimasel päeval. Siinkohal ei oma tähendust, et sellisel juhul lõpeb töösuhe pärast katseaja lõppemist.

---

[77] Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

[78] Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

[79] Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

§ 97. Tööandja ülesütlemise etteteatamise tähtajad

(1) Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud etteteatamistähtaegu järgides.

(2) Erakorralisest ülesütlemisest peab tööandja töötajale ette teatama, kui töötaja töösuhe tööandja juures on kestnud:

1) alla ühe tööaasta – vähemalt 15 kalendripäeva;

2) üks kuni viis tööaastat – vähemalt 30 kalendripäeva;

3) viis kuni kümme tööaastat – vähemalt 60 kalendripäeva;

4) kümme ja enam tööaastat – vähemalt 90 kalendripäeva.

(3) Käesoleva seaduse § 88 lõikes 1 nimetatud alusel võib tööandja töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

(4) Kollektiivlepinguga võib ette näha käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatust erinevad etteteatamistähtajad.

1. Paragrahv 97 kehtestab minimaalsed etteteatamistähtajad, mida tööandja peab töölepingu ülesütlemisel järgima. Kollektiivlepinguga võib ette näha seadusest erinevad etteteatamistähtajad (TLS § 97 lõige 4).

2. Töölepingu lõppemisest etteteatamise tähtajad sõltuvad töötaja ja tööandja vahelise töösuhte kestusest.

Töösuhte kestus	**Etteteatamisaeg**
vähem kui 1 aasta	15 kalendripäeva
1–5 aastat	30 kalendripäeva
5–10 aastat	60 kalendripäeva
10 ja enam tööaastat	90 kalendripäeva.

Töölepingu ülesütlemise avalduses märgitud etteteatamistähtaeg hakkab kulgema avalduse kättesaamisele järgnevast kuupäevast. Töölepingu lõppemise päevaks on tähtaja viimane päev, näiteks kolmekümnes kalendripäev.

3. Üldreegli kohaselt peab tööandja töölepingu ülesütlemisel kohaldama etteteatamistähtaega. Tähtajaline tööleping lõpeb üldjuhul tähtaja möödumisel ja selle ennetähtaegne ülesütlemine saab toimuda üksnes erandolukordades, millistel juhtudel tööandja võib etteteatamistähtaja järgimata jätta.

4. Tööandja võib nii tähtajatu kui tähtajalise töölepingu töötajast tuleneval mõjuval põhjusel üles öelda etteteatamistähtaega järgimata, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtajani või etteteatamistähtaja lõppemiseni (TLS § 97 lõige 3). Tegemist on eelkõige juhtumiga, kus töötaja on oma

töökohustusi oluliselt rikkunud ning tema tegu välistab töösuhte jätkumise isegi etteteatamistähtaja võrra.

Samas ei välista seadus eelnevas olukorras töölepingu lõppemisest etteteatamist. Töösuhte lõppemisest etteteatamise tähtaeg on ülesütlemist pehmendav meede, mille eesmärgiks on anda töötajale teada töösuhte lõppemisest ning võimaldada talle aega uue töö otsimiseks. Tööandjal tuleb seega kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades kaaluda, kas töösuhte erakorraline ülesütlemine kohese lõppemisega on õigustatud või olukorda hinnates oleks mõistlik järgida etteteatamisaega. Üksnes juhul, kui tööandjalt ei ole kuidagi mõistlik nõuda töösuhte jätkamist töötajaga, on mõeldav selle kohene lõppemine.

5. Tööandja peab etteteatamistähtaja jooksul andma töötajale mõistlikus ulatuses tasustatud vaba aega uue töö otsimiseks (TLS § 99).

6. Etteteatamisaja järgimata jätmisel tuleb ülesütlemisest vähem ette teatatud aeg töötajale rahas hüvitada (TLS § 100 lõige 5).

§ 98. Töötaja ülesütlemise etteteatamise tähtajad

(1) Korralisest ülesütlemisest peab töötaja tööandjale ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva.

(2) Erakorralisest ülesütlemisest ei pea töötaja tööandjale ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

1. Paragrahv 98 kehtestab minimaalsed etteteatamistähtajad, mida töötaja peab töölepingu ülesütlemisel järgima.

2. Töötaja peab töölepingu korralisest ülesütlemisest tööandjale ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva. Korralise ja erakorralise ülesütlemise kohta vt täpsemalt selgitusi TLS § 85 ja § 87 juurde.

3. Erakorralisest ülesütlemisest ei ole töötaja kohustatud tööandjale ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

See tähendab, et seadus ei välista töölepingu lõppemisest etteteatamist ka töötaja erakorralisel ülesütlemisel. Tulenevalt kohustusest käituda oma õiguste ja kohustuste teostamisel heas usus ja mõistlikult (VÕS § 76 lõige 2) ning vajadusest arvestada teise poole huvidega, võib etteteatamist teatud juhtudel eeldada. Kui pikka etteteatamistähtaega töösuhte ülesütlemisel järgida ja kas seda üldse järgida, sõltub mõjuva põhjuse kaalukusest ja selle mõjust töösuhtele.

Kui töötaja ütleb töölepingu üles etteteatamistähtaega järgimata, siis töösuhe lõpeb kohe, kui tööandja on ülesütlemisavalduse kätte saanud.

§ 99. Vaba aja andmise kohustus

Kui tööandja ütleb töölepingu erakorraliselt üles, annab ta töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks.

1. Paragrahv 99 kohustab tööandjat andma etteteatamistähtaja jooksul töötajale mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks. Viidatud säte võimaldab töötajal enne töösuhte lõppemist käia tööajast näiteks töövestlustel.

2. Mõistliku aja hindamisel tuleb vaadelda iga konkreetse juhtumi asjaolusid ning otsustada, millises ulatuses on töötajale uue töö otsimiseks vaba aja andmine põhjendatud. Ühel juhul võib mõistlikuks pidada paaritunnist eemalviibimist töökohast, teinekord võib põhjendatud olla kogu päeva vabaks võtmine (näiteks olukorras, kus töövestlus toimub teises linnas, ühel päeval on mitu töövestlust vms).

3. Vaba aega antakse tööaja arvelt ning selle aja eest tuleb töötajale maksta keskmist töötasu. Keskmise töötasu maksmise kohustus tuleneb TLS §-st 38. Nimetatud paragrahvi alusel peab tööandja maksma töötajale töötasu mõistliku aja eest, mil töötajalt ei saa töö tegemist oodata tema isikust mittetuleneval põhjusel.

§ 100. Ülesütlemise hüvitis

(1) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.

(2) Töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu on töötajal õigus saada kindlustushüvitist koondamise korral töötuskindlustuse seaduses ettenähtud tingimustel ja korras.

(3) Tähtajalise töölepingu ülesütlemisel majanduslikul põhjusel, välja arvatud käesoleva seaduse § 89 lõike 2 punktis 2 nimetatud põhjustel, maksab tööandja töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni. Hüvitist ei maksta, kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu.

(4) Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid.

(5) Kui tööandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel.

1. Paragrahv 100 reguleerib töölepingu ülesütlemisel makstavaid hüvitisi.

2. TLS § 100 lõike 1 alusel maksab tööandja koondamise korral töötajale hüvitist tema ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Muudel tööandja poolt töölepingu ülesütlemise juhtudel ei ole tööandja kohustatud töötajale hüvitist maksma.

Lisaks tööandja makstavale hüvitisele maksab koondamise korral töötajale hüvitist töötukassa töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras (TLS § 100 lõige 2). Töötukassa maksab koondamisel hüvitist töötajale, kelle töösuhe on tööandja juures kestnud vähemalt viis aastat. Hüvitise suurus sõltub töösuhte kestusest. Hüvitist töötukassast peab taotlema tööandja, kelle kohustuseks on esitada töötukassale vormikohane avaldus viie kalendripäeva jooksul töösuhte lõppemisest arvates. Hüvitise kannab töötukassa töötaja pangakontole. Koondamisel makstavat hüvitist ei tohi segamini ajada töötule töötukassa makstava töötuskindlustushüvitisega (töötuskindlustuse seaduse 2. peatükk).

TLS § 97 lõikes 2 ning § 100 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud tööandjapoolsed etteteatamistähtajad ja hüvitised koondamisel.

Töösuhte kestus	Etteteatamisaeg koondamisel	Tööandja makstav koondamishüvitis	Töötukassa makstav kindlustushüvitis koondamise korral
vähem kui 1 aasta	15 kalendripäeva	1 kuu	–
1–5 aastat	30 kalendripäeva	1 kuu	–
5–10 aastat	60 kalendripäeva	1 kuu	1 kuu
10 ja enam aastat	90 kalendripäeva	1 kuu	2 kuud

3. Lõige 3 teeb tähtajaliste lepingute osas erisuse lõikest 1. Tähtajalise töölepingu alusel töötava isiku koondamisel peab tööandja maksma koondamishüvitist töötasu ulatuses, mida töötajal oleks olnud õigus saada kuni lepingu tähtaja saabumiseni. Näiteks tuleb seitsmeks kuuks sõlmitud tähtajalise lepingu ülesütlemisel nelja kuu möödudes koondamise tõttu maksta töötajale hüvitiseks kolme kuu töötasu. Hüvitada tuleb n-ö saamata jäänud tasu, millele oleks töötajal olnud õigus, kui ta oleks saanud töötada kokkulepitud tähtajani. Regulatsioon lähtub tähtajalise töölepingu olemusest, mille kohaselt tähtajaline leping lõpeb kokkulepitud tähtaja möödumisel ja selle ülesütlemine ennetähtaegselt peab olema erandlik. Juba tähtajalise lepingu sõlmimisel peab tööandja veenduma, kas tal on töötajale kokkulepitud tähtajani tööd anda, vastasel juhul oleks mõistlik sõlmida tähtajatu töösuhe.

Kui tähtajaline tööleping öeldakse üles majanduslikul põhjusel vääramatu jõu tõttu, siis töötajal õigust hüvitisele ei teki (TLS § 100 lõike 3 lause 2). VÕS § 103 lõike 2 alusel on vääramatu jõud asjaolu, mida tööandja ei saanud mõjutada ja mõistlikkuse põhimõttest lähtudes ei saanud temalt oodata, et ta lepingu sõlmimise ajal selle asjaoluga arvestaks või seda väldiks või takistava asjaolu või selle tagajärje ületaks (nt looduskatastroofid).

Lõikes 3 toodud hüvitist ei pea maksma, kui tähtajalise töölepingu alusel töötav isik koondatakse tööandja pankroti tõttu. Viidatud juhul tuleb töötajale koondamishüvitisena lõike 1 alusel maksta ühe kuu töötasu.

4. Kui töötaja ütleb töölepingu üles tööandja rikkumise tõttu, siis on tööandja kohustatud talle maksma hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Töövaidluskomisjon või kohus võib hüvitise suurust muuta, arvestades ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid. Seadusandja eesmärgiks on sätte üldise sõnastuse kaudu anda töövaidlusorganile suur

kaalutlusõigus hüvitise määramisel. Oluline on, et hüvitis oleks kõiki asjaolusid arvestades õiglane.

5. Etteteatamistähtaja järgimata jätmisel on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist ulatuses, mida tal oleks olnud õigus saada etteteatamistähtaja järgimisel (TLS § 100 lõige 5). Vähem ette teatatud aja eest on töötajal või tööandjal õigus saada hüvitist vastavalt TLS § 29 lõike 8 alusel Vabariigi Valitsuse määrusega kehtestatud keskmise töötasu maksmise tingimustele ja korrale. Hüvitist on õigus saada töötaja keskmise tööpäevatasu alusel nende tööpäevade eest, mis jäävad etteteatamistähtaja perioodi sisse ja mille võrra vähem ette teatati.

§ 101. Töötajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel

(1) Enne kui tööandja otsustab kollektiivse ülesütlemise, peab ta aegsasti konsulteerima usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kokkuleppele kavandatavate ülesütlemiste ärahoidmises või nende arvu vähendamises ning ülesütlemiste tagajärgede leevendamises, sealhulgas koondatavate töötajate tööotsingutele või ümberõppele kaasaaitamises.

(2) Selleks et usaldusisik saaks konsulteerimisel ettepanekuid teha, peab tööandja andma aegsasti usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele kogu vajaliku teabe kavandatava kollektiivse ülesütlemise kohta. Tööandja peab kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis esitama vähemalt järgmised andmed:

1) kollektiivse ülesütlemise põhjused;

2) töötajate arv ja ametinimetused tööandja juures;

3) nende töötajate arv ja ametinimetused ning valikukriteeriumid, kellega tööleping kavandatakse üles öelda;

4) ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda;

5) töötajatele lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitistele makstava hüvitise arvutamise viis.

(3) Tööandja saadab käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmetest ärakirja Eesti Töötukassale samal ajal andmete esitamisega usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele.

(4) Konsulteerimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda tööandja esindajatega ja teha ettepanekuid käesoleva seaduse § 113 lõikes 3 ettenähtud korras ja tähtajal.

1. TLS §-d 101–103 näevad ette menetlusreeglid, mida tööandja peab järgima, kui ta kavandab TLS §-s 90 toodud kollektiivset koondamist. Viidatud sätete eesmärk on kaitsta töötajaid olukorras, kus lühikese aja jooksul koondatakse ettevõttes suur hulk töötajaid.

2. Paragrahv 101 reguleerib töötajate informeerimist ja nendega konsulteerimist töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel. Kui tööandjal tekib vajadus töötajaid kollektiivselt koondada, peab ta enne töölepingute lõppemiseks ülesütlemisavalduste esitamist töötajaid informeerima

ja nendega konsulteerima. Konsultatsioon tuleb läbi viia aegsasti enne ülesütlemisavalduste tegemist, tagades piisava aja töötajate ettepanekute läbiarutamiseks ning omapoolsete selgituste andmiseks.

3. Konsulteerimise eesmärk on vältida või vähendada töösuhete lõppemisi. Töötajate suhtes on eesmärgiks rakendada erinevaid meetmeid, mis aitavad isikutel kiiresti taas hõivesse suunduda, sh ümber- ja täiendusõppe võimalusi. Konsulteerimise kandvaks ideeks ja lähtealuseks on rakendatavate meetmete osas kokkuleppele jõudmine, samas ei piira kokkuleppele mittejõudmine tööandja õigust otsustada töölepingute kollektiivse ülesütlemise üle. Töötajatel ja/või töötajate esindajal ei ole vetoõigust tööandja tegevusele. Küll peab tööandja arvestama kohustusega oma otsuseid põhjendada (TLS § 101 lõige 4 ja § 113 lõige 3).

4. Tööandja partneriks informeerimisel ja konsulteerimisel on eelkõige töötajate esindaja, näiteks töötajate ja/või ametiühingu usaldusisik. Kui töötajate esindajat ettevõttes valitud ei ole ja ametiühing puudub, tuleb tööandjal töötajaid informeerida ja konsulteerida nendega otse.

5. Konsulteerimise edukaks läbiviimiseks peab tööandja töötajate esindajale või tema puudumisel töötajatele esitama kogu olulise teabe kavandatavate ülesütlemiste kohta (TLS § 101 lõige 2), esitades viidatud teabe samaaegselt Eesti Töötukassale (TLS § 101 lõige 3). Töötukassa varajane teavitamine kollektiivsest koondamisest annab ametile võimaluse ja kohustuse valmistuda tõhusalt kollektiivse koondamise tagajärgede leevendamiseks, sh täiendusväljaõppeks ja töökoha kaotanutele uue töö leidmiseks. Teade peab olema kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kirja teel, intranetis) ning sisaldama ülesütlemise põhjuseid, töötajate arvu ja ametinimetusi tööandja juures, samuti andmeid nende töötajate kohta, kelle töösuhe plaanitakse üles öelda (arv, ametinimetused ja valikukriteeriumid, kui vastavasisulised kriteeriumid on olemas), ajavahemik, mille jooksul kavandatakse töölepingud üles öelda, ja juhul, kui töötajatele makstakse lisaks seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud hüvitisi, siis selliste hüvitiste arvutamise viis.

6. Usaldusisikul või töötajatel on õigus kohtuda tööandja esindajatega ja teha ettepanekuid kavandatava kollektiivse koondamise osas (TLS § 101 lõige 4). Ettepanekud tuleb esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis vähemalt 15 päeva jooksul TLS § 101 lõikes 2 nimetatud teatise kättesaamist arvates (TLS § 113 lõige 3). Kui tööandja ei arvesta pakutud ettepanekutega, tuleb tal seda töötajatele põhjendada.

7. Kui tööandja ei ole täitnud TLS §-dest 101 ja 102 tulenevat töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohustust ning töötukassa teavitamiskohustust, on töötajal õigus pöörduda Tööinspektsiooni, kes teostab järelevalvet töötajate informeerimise ja konsulteerimise ning töötukassa teavitamise üle (TLS §-d 115, 128).

§ 102. Eesti Töötukassa teavitamine kollektiivsest ülesütlemisest

(1) Tööandja esitab pärast konsulteerimist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis Eesti Töötukassale käesoleva seaduse § 101 lõikes 2 nimetatud andmed ja andmed konsulteerimise kohta.

(2) Tööandja saadab käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud andmetest ärakirja usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele samal ajal andmete esitamisega Eesti Töötukassale.

(3) Usaldusisik võib esitada Eesti Töötukassale oma arvamuse kollektiivse ülesütlemise kohta seitsme kalendripäeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud andmete ärakirja saamisest.

1. Paragrahvi 102 kohaselt esitab tööandja pärast usaldusisiku või töötajatega konsulteerimist, ülesütlemisvajaduse ja -ulatuse ning võimalike rakendatavate meetmete täpsustumist § 101 lõikes 2 toodud andmete koosseisu uuesti Eesti Töötukassale. Kuivõrd konsulteerimisjärgselt andmete sisu muutub, tuleb töötukassale esitada ajakohastatud ja täpsustatud andmed, ühtlasi teave konsulteerimistulemuste kohta (TLS § 102 lõige 1). Teave tuleb esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

2. Viidatud teabe töötukassale edastamisest tuleb tööandjal samaaegselt teavitada ka töötajate esindajat või tema puudumisel töötajaid. Välistatud on seega erinevate andmete edastamine ühelt poolt töötajatele ja teiselt poolt töötukassale.

Usaldusisikul või töötajatel on arvates ärakirja saamisest õigus seitsme kalendripäeva jooksul esitada töötukassale arvamus ülesütlemiste kohta (TLS § 102 lõiked 2 ja 3).

3. Kui tööandja ei ole täitnud TLS §-dest 101 ja 102 tulenevat töötajate informeerimise ja konsulteerimise kohustust ning töötukassa teavitamiskohustust, on töötajal õigus pöörduda järelevalve teostamiseks Tööinspektsiooni (TLS §-d 115, 128).

§ 103. Kollektiivse ülesütlemise tähtaeg

(1) Tööandja võib töölepingud üles öelda pärast konsulteerimist ja Eesti Töötukassa teavitamist vastavalt käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 sätestatule.

(2) Töölepingute kollektiivne ülesütlemine jõustub ülesütlemisest etteteatamise tähtaja möödumisel, kuid mitte varem kui 30 kalendripäeva möödumisel ajast, kui Eesti Töötukassa sai käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 nimetatud andmed. Eesti Töötukassa otsib käesolevas paragrahvis nimetatud tähtaja jooksul lahendusi kollektiivse ülesütlemisega seonduvatele tööhõiveprobleemidele.

(3) Eesti Töötukassal on õigus käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaega lühendada, kui tööhõiveprobleeme on võimalik lahendada lühema aja jooksul.

(4) Eesti Töötukassa võib käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaega pikendada kuni 60 kalendripäevani, kui ta leiab, et ta ei suuda kollektiivse üles-ütlemisega seonduvaid tööhõiveprobleeme 30 kalendripäeva jooksul lahendada.

(5) Eesti Töötukassa teeb käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud tähtaja muutmise otsuse tööandjale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis teatavaks 14 kalendripäeva jooksul käesoleva seaduse § 102 lõikes 1 nimetatud andmete saamisest.

(6) Käesolevas paragrahvis sätestatud ülesütlemise jõustumise tähtaega ei kohaldata, kui töölepingud öeldakse kollektiivselt üles ettevõtte tegevuse lõpetamise tõttu, mille aluseks on jõustunud kohtulahend.

1. Paragrahv 103 näeb ette kollektiivse ülesütlemise tähtajad.

2. Tegelik ülesütlemisvajadus ehk kui palju töötajaid ja kes töölt vabastatakse, selgub pärast töötajatega läbiviidud konsultatsioone (TLS § 101). Alles pärast töötajatega konsulteerimist ja Eesti Töötukassa teavitamist kooskõlas TLS §-des 101 ja 102 sätestatuga tekib tööandjal õigus töölepingute kollektiivseks ülesütlemiseks ning ta võib ülesütlemisavaldused töötajatele kätte anda.[80]

Kui tööandja ei ole täitnud TLS § 103 lõike 1 kohaselt konsulteerimis- ja teavitamiskohustust enne ülesütlemisavalduse esitamist, on töösuhte ülesütlemine seaduse nõuetele mittevastav ning seetõttu tühine (TLS § 104 lõige 1). Töötajal on õigus esitada avaldus töövaidluskomisjoni või hagi kohtusse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest.

3. Vaatamata ülesütlemise etteteatamistähtaja pikkusele ja tööandja võimalusele hüvitada etteteatamistähtaja järgimata jätmine TLS § 100 lõike 5 alusel, ei saa töötajate töösuhe lõppeda enne, kui töötukassa teavitamisest on möödunud 30 kalendripäeva (TLS § 103 lõige 2). Kui töötaja etteteatamistähtaeg on pikem kui 30 kalendripäeva, lõpeb töösuhe üldjuhul etteteatamistähtaja möödumisel. Üle 30 kalendripäeva ulatuva etteteatamisaja võib tööandja TLS § 100 lõike 5 alusel hüvitada rahas.

Kui tööandja rikub TLS § 103 lõikest 2 tulenevat kohustust ja ei luba töötajaid 30 kalendripäeva jooksul tööle, on töötajatel õigus nõuda tööd kuni 30 kalendripäeva saabumiseni (VÕS § 108) või töötasu töö mitteandmisel (TLS § 35).

4. Andmete kättesaamise aeg on töötukassale olulise tähtsusega. Andmete kättesaamisest hakkab jooksma töötukassale antud 30-kalendripäevane tähtaeg, mille jooksul otsib asutus lahendusi lahkuvate töötajate tööhõiveprobleemidele, eesmärgiga aidata töötajaid võimalikult kiiresti hõivesse tagasi (TLS § 103 lõige 2).

TLS § 103 lõiked 3 ja 4 annavad töötukassale õiguse lühendada või vastavalt pikendada 30-päevast tähtaega tulenevalt tööhõiveprobleemide olulisusest ja kollektiivse koondamisega kaasnevatest võimalikest negatiivsetest mõjudest. Tähtaja lühendamise ja pikendamise otsus on kaalutlusotsustus, mida tuleb töötukassal põhjendada. Eriti oluline on tähtaja

---

[80] Viidatud põhimõte tuleneb ka Euroopa Kohtu otsusest C-188/03, mille kohaselt peab konsultatsioon eelnema ülesütlemisavaldusele, mitte vastupidi. Vt Euroopa Kohtu 2005. a otsus C-188/03, Irmtraud Junk *vs.* Wolfgang Kühnel.

pikendamise otsuse kui tööandja õigusi piirava otsuse tegemine ja selle põhjendamine, kuivõrd tähtaja pikendamisega pikeneb ka töösuhte lõppemise aeg. Kollektiivse koondamise toimumise aja edasilükkamine võib olla hädavajalik töötajate uuele tööle suunamiseks, nende ümberõppe korraldamiseks, koondamise negatiivsete mõjude leevendamiseks jms juhtudel. Tähtaja pikendamine saab kõne alla tulla eelkõige erakorralistel juhtudel, näiteks kui vallandamised on suuremahulised, koondatavatele uue töökoha leidmine keeruline jmt.

Töötukassa peab tööandjat teavitama tähtaja muutmise (pikendamise, lühendamise) otsusest 14 kalendripäeva jooksul TLS § 102 lõikes 1 nimetatud andmete saamisest. Selle aja jooksul peab olema saabunud ka usaldusisiku arvamus kollektiivse ülesütlemise kohta, mida töötukassa saab vajadusel otsuse tegemisel arvestada.

5. TLS § 103 lõikes 2 sätestatud tähtaega ei kohaldata, kui töölepingud öeldakse kollektiivselt üles ettevõtte tegevuse lõpetamise tõttu ja lõpetamise aluseks on jõustunud kohtulahend (TLS § 103 lõige 6).

4. jaotis
Ülesütlemise tühisus ja vaidlustamine

§ 104. Ülesütlemise tühisus

(1) Seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine.

(2) Raseda või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega töötaja töölepingu ülesütlemine on tühine ka siis, kui naine temast mitteolenevatel põhjustel ei ole järginud käesoleva seaduse § 93 lõikes 3 nimetatud tähtaega.

1. Paragrahvid 104–110 sätestavad ülesütlemise tühisuse ja vaidlustamise ning on kohaldatavad töölepingu lõppemise vaidlustamisel ülesütlemise korral.

Selleks et töölepingu ülesütlemine oleks õiguspärane ja kehtiv, peavad olema täidetud ülesütlemise formaal- ja materiaalõiguslikud nõuded. Ülesütlemine peab:

- tuginema ülesütlemisalusele ja ei tohi esineda ülesütlemist välistavaid asjaolusid (TLS §-d 85–94);
- vastama seaduse formaalsetele nõuetele, näiteks ei tohi ülesütlemisavaldus TLS § 95 lõike 1 kohaselt olla tingimuslik ning see peab olema tehtud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

2. Kui töölepingu ülesütlemine ei vasta eespool nimetatud tingimustele ehk puuduvad ülesütlemise õigustavad asjaolud või ülesütlemisel on menetlusreegleid oluliselt rikutud, on tegemist õigusvastase ülesütlemisega. Seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav ülesütlemine on tühine.

3. TLS § 93 näeb ette tööandja piirangud raseda või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusega naise töölepingu ülesütlemiseks. Viidatud isikutega ei tohi töölepingut üles öelda koondamise või töövõime vähenemise tõttu (TLS § 93 lõiked 1 ja 2). Kaitse on naistele tagatud

üksnes siis, kui nad on teavitanud tööandjat oma rasedusest või rasedus- ja sünnituspuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda (TLS § 93 lõige 3). Viidatud isikutega on töölepingu ülesütlemine tühine ka siis, kui naine ei ole temast mitteolenevatel põhjustel järginud TLS § 93 lõikes 3 nimetatud tähtaega (TLS § 104 lõige 2).

4. Oluline on tähele panna, et TLS reguleerib üksnes töölepingu ülesütlemise tühisust ja vaidlustamist. Tööleping lõpeb ülesütlemisega tööandja või töötaja algatusel (vt TLS § 83 ja § 85). TLS ei reguleeri §-des 79 ja 80 (poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamine ja lepingu lõppemine tähtaja möödumisel) toodud alustel lepingu lõppemise vaidlustamist.

Poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamise ja tähtaja möödumisel töölepingu lõppemise vaidlustamisel tuleb lähtuda TsÜS-s toodud tehingu tühisuse sätetest. TsÜS § 87 kohaselt on seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing tühine, kui keelu mõtteks on keelu rikkumise korral tuua kaasa tehingu tühisus, eelkõige juhul, kui seaduses on sätestatud, et teatud tagajärg ei tohi saabuda. Samuti sätestab TsÜS § 84 lõige 1, et tühisel tehingul ei ole algusest peale õiguslikke tagajärgi. Tühise tehingu alusel saadu tagastatakse vastavalt alusetu rikastumise sätetele, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.

Seega saavad pooled pöörduda poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamise ja tähtaja möödumise tõttu töölepingu lõppemise vaidlustamiseks TsÜS alusel töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Võimalik on nõuda töölepingu lõppemise tühisuse tuvastamist, töölepingu täitmist ja töötasu või kahju hüvitamist töötaja töölt eemalviibitud aja eest.

§ 105. Ülesütlemise tühisusele tuginemine

(1) Kohtule peab hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks esitama 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest.

(2) Kui hagi või avaldust ei esitata tähtaja jooksul või kui hagi või avalduse esitamise tähtaega ei ennistata, on ülesütlemine algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval.

1. Seadusliku aluseta või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine (TLS § 104) ei ole automaatselt tühine, vaid selle tühisuse tuvastamiseks tuleb pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtu poole. Seega kui töötaja või tööandja leiab, et tööleping on teise poole poolt õigusvastaselt üles öeldud, siis tuleb tal tühisus maksma panna ja nõuda töövaidlusorganis ülesütlemise tühisuse tuvastamist.

2. Õigus esitada hagi või avaldus töövaidlusorganisse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks on 30 kalendripäeva jooksul. Viidatud tähtaeg hakkab kulgema ülesütlemisavalduse kättesaamisest (mitte töölepingu lõppemisest). Kui avaldust või hagi ei esitata tähtaegselt või selle esitamise tähtaega ei ennistata, loetakse ülesütlemine TLS § 105 lõike 2 alusel kehtivaks ja töösuhe lõpeb ülesütlemisavalduses märgitud töölepingu lõppemise etteteatamisaja möödumisel. Seetõttu on oluline, et juhul, kui töötaja või tööandja ei nõustu ülesütlemisega ja soovib sellele vastu vaielda, peab ta ülesütlemise tähtaegselt vaidlustama.

3. TLS §-st 105, mis sätestab töölepingu ülesütlemise tühisusele tuginemise, tuleneb, et ülesütlemine on kehtiv, kuni pole tuvastatud selle tühisus. Seega peab töövaidlusorganisse pöörduma isik, kes soovib tugineda ülesütlemise tühisusele.[81] Näitena võib tuua otsuse, kus kohus märgib, et kui töötaja on esitanud avalduse lepingu lõpetamiseks TLS § 91 lõike 2 punkti 3 alusel (töö jätkamine on töötaja tervisele ohtlik), siis ei ole tööandjal alust lõpetada töölepingut TLS § 79 alusel (poolte kokkuleppel). Kui töötaja on töölepingu TLS § 91 lõike 2 punkti 3 alusel üles öelnud ja tööandja leiab, et selliseks töölepingu ülesütlemiseks ei ole seadusest tulenevat alust või ülesütlemine ei vasta seaduse nõuetele, st töölepingu ülesütlemine on TLS § 104 lõike 1 kohaselt tühine, peab ta ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks pöörduma töövaidlusorganisse.[82]

4. Töölepingu ülesütlemist vaidlustav pool peab töövaidlusorganis suutma tõendada, et töölepingu ülesütlemine on olnud ebaseaduslik. Erisus on tehtud rasedate, alla kolmeaastast last kasvatavate töötajate ning töötajate esindajate puhul, kellele rakendatakse pööratud tõendamiskohustust. Viidatud juhul peab tööandja tõendama, et ta vabastas nimetatud isikud seaduses lubatud alusel, mitte aga põhjusel, et töötaja on rase, kasvatab alla kolmeaastast last või on töötajate esindaja (TLS § 92 lõiked 2 ja 3).

5. Töötaja või tööandja saab töölepingu ülesütlemise tühistamist või tühisuse tuvastamist nõuda ka TsÜS-s sätestatud üldistel alustel ja korras (TsÜS §-d 84 ja 90). Näiteks võib ülesütlemise tühistada, kui ülesütlemisavaldus on tehtud eksimuse või pettuse tulemusena (TsÜS §-d 92 ja 94), arvestades TLS §-st 13 tulenevaid erisusi.

6. Riigilõivu seaduse § 22 lõige 1 näeb ette ammendava loetelu toimingutest, millelt ei tule riigilõivu tasuda. Selle paragrahvi lõike 1 punkti 1 kohaselt ei tule riigilõivu tasuda töövaidluses esitatud hagilt või kaebuselt, milles nõutakse töötasu või töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamist. Riigilõivuvabad on ka töötaja hüvitisnõuded, mille rahuldamise eeldusena peab kohus tuvastama töölepingu ülesütlemise tühisuse.[83] Seega kui töötaja nõuab ülesütlemise tühisuse tulemusena tööandjalt TLS §-s 109 ettenähtud hüvitisi, siis on ka need nõuded riigilõivuvabad.

§ 106. Tööandja ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega

Töötaja võib 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse kehtiva ülesütlemise vaidlustamiseks vastuolu tõttu hea usu põhimõttega, välja arvatud, kui tööandja ütles lepingu üles töötajapoolse töölepingu rikkumise tõttu.

1. TLS § 106 annab töötajale täiendava õiguse töösuhte ülesütlemine vaidlustada, kui tööandja on järginud kõiki seaduses toodud nõudeid, kuid ülesütlemine viib ebaõiglase

---

[81] Riigikohtu 10. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-120-05; Riigikohtu 11. jaanuari 2006. a otsus nr 3-2-1-124-05; Riigikohtu 6. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-170-11; Riigikohtu 8. mai 2012. a otsus nr 3-2-1-54-12.

[82] Riigikohtu 6. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-170-11.

[83] Riigikohtu määrus 11. maist 2011. a nr 3-2-1-27-11.

tulemini ega ole seetõttu kooskõlas hea usu põhimõttega. Seega kui tööandja ülesütlemine on õiguspärane ehk töösuhe on öeldud üles ülesütlemissituatsiooni olemasolul ja vorminõudeid järgides ning töötajal ei ole võimalik tugineda TLS §-le104, siis võib töötaja vaidlustada ülesütlemise, kui see ei vasta hea usu põhimõttele. Ülesütlemine tuleb vaidlustada 30 kalendripäeva jooksul alates ülesütlemisavalduse saamisest.

2. Heas usus käitumise kohustus tuleneb nii töötajale kui tööandjale VÕS §-st 6 ning näeb ette üldise õiguslik-eetilise nõude isiku tegutsemisele. Heas usus käitumisena on nimetatud ausust, lojaalsust, õiglust, koostööd, teise poole huvidega arvestamist jne.[84] Selgitamaks välja, kas töölepingu ülesütlemine on vastuolus hea usu põhimõttega või mitte, sõltub juhtumi asjaoludest ning vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist.

3. Töötaja ei saa ülesütlemist vaidlustada, tuginedes vastuolule hea usuga, kui tööandja on töölepingu öelnud üles põhjusel, et töötaja rikkus lepingut. Hea usu põhimõtte rakendamise eesmärgiks on töötajale ülesütlemisega kaasneva ebaõiglase tagajärje ärahoidmine, mis ei saa tulla kõne alla, kui töötaja on ise lepingu rikkumisega põhjustanud lepingu ülesütlemise.

§ 107. Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud juhul lõpetab kohus või töövaidluskomisjon tööandja või töötaja taotlusel töölepingu alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral.

(3) Kohus või töövaidluskomisjon ei rahulda käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud tööandja taotlust, kui töötaja on ülesütlemise ajal rase või töötajal on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või töötaja on valitud töötajate esindajaks, välja arvatud juhul, kui mõlemapoolseid huve arvestades ei ole see mõistlikult võimalik.

1. Paragrahv 107 käsitleb töölepingu lõpetamist kohtus või töövaidluskomisjonis.

Kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et ülesütlemine on seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav, siis on tegemist tühise ülesütlemisega ning leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Vastuolu korral hea usu põhimõttega on töövaidlusorganil võimalik töölepingu ülesütlemine tühistada ning leping ei ole ülesütlemisega lõppenud.

Nimetatud juhtudel lõpetab töövaidlusorgan töölepingu ühe poole taotlusel alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Juhul kui tööandja ei ole töösuhete lõppemisest ette teatanud või vähem ette teatatud aja eest hüvitist maksnud, lõpetab

[84] P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2006, lk 25.

töövaidlusorgan töösuhte ajast, mil see oleks lõppenud etteteatamistähtaja möödumisel. Olukorras, kus tööandja on töölepingu lõppemisest ette teatanud või vähem ette teatatud aja eest hüvitist maksnud, lõpetab töövaidlusorgan töösuhte ülesütlemisavalduses toodud tähtajal.

Tööleping kehtib seega edasi üksnes siis, kui sellega on nõus mõlemad pooled. Kui näiteks tööandjal puudub soov töösuhet jätkata, siis loetakse leping tema avalduse alusel lõppenuks ka juhul, kui tööandjal puudus seaduslik alus töölepingu ülesütlemiseks. Viidatud regulatsiooni eesmärk on tagada, et pooled ei pea jätkama töösuhet sunniviisiliselt olukorras, kus on tekkinud omavaheline lahkarvamus ning edaspidine koostöö ei pruugi sujuda. Poolte n-ö sundimine töösuhte jätkamiseks ei ole kokkusobiv lepinguvabaduse põhimõttega, millest tulenevalt ei saa pooli nende vaba tahte vastaselt sundida jätkama töösuhet.

Kui kumbki pool ei taotle antud olukorras töövaidlusorganilt töösuhte lõpetamist, siis ei ole töösuhe seaduse alusel lõppenud ning töötaja jätkab töötamist (st töötaja tuleb tööle ennistada).

2. Erisusena üldreeglist ei rahulda töövaidlusorgan tööandja taotlust töösuhe lõpetada, kui tegemist on rasedaga, töötajaga, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, või töötajate esindajaga (TLS § 107 lõige 3). Nimetatud isikud vajavad oma seisundi või staatuse tõttu täiendavat kaitset ning neil on ebaseadusliku ülesütlemise korral õigus jääda tööle sõltumata sellest, kas tööandja seda soovib või mitte.

Töövaidlusorganil tuleb tööandja taotlus töösuhte lõpetamiseks eelnimetatud isikutega rahuldada üksnes juhul, kui töösuhte jätkamine ei ole mõeldav, st ennekõike siis, kui tööandja on oma tegevuse lõpetanud (nt tööandja pankrot). Sellisel juhul ei jää alles ühtegi töökohta, millel töötaja saaks töötamist jätkata.

§ 108. Kahju hüvitamine töösuhte jätkumise korral

Töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel, kui töösuhe jätkub, on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, eelkõige saamata jäänud töötasu. Hüvitisest võib maha arvata osa, mille töötaja on oma tööjõu teistsuguse kasutamisega omandanud.

1. Kui töövaidlusorgan tuvastab, et tööandja töölepingu ülesütlemine on ebaseaduslik või vastuolus hea usu põhimõttega ning kumbki pool ei taotle lepingu lõppemist, siis töösuhe poolte vahel jätkub (TLS § 107 lõiked 1 ja 2).

Paragrahvi 108 alusel mõistab töövaidlusorgan töösuhte jätkamisel tööandjalt välja kahju hüvitamise, mis seisneb eelkõige saamata jäänud töötasu hüvitamises. Töötaja jätkab seega kokkulepitud töö tegemist ning tal on õigus saada töötasu TLS § 35 alusel, mida ta õigusvastase ülesütlemise tõttu vahepealsel ajal ei saanud. Kui töötaja on vahepeal saanud oma tööjõu teistsuguse kasutamisega muud tulu (nt tasu teise töölepingu või töövõtulepingu alusel), siis võib töövaidlusorgan selle tööandja taotlusel väljamõistetavast hüvitisest maha arvata.

§ 109. Hüvitis töösuhte lõpetamise korral kohtus või töövaidluskomisjonis

(1) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

(2) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul töötajaga, kes on rase, kellel on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

(3) Kui töötajale on määratud käesoleva paragrahvi lõikes 1 või 2 nimetatud hüvitis, ei ole töötajal õigust nõuda töötasu, mida töötajal oleks olnud õigus saada töösuhte jätkumisel töövaidlusorgani otsuse jõustumiseni.

(4) Tööandjal on töötajapoolse töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral õigus nõuda töötajalt mõistlikku hüvitist.

1. Kui töövaidlusorgan tuvastab, et tööandja töölepingu ülesütlemine on ebaseaduslik või vastuolus hea usu põhimõttega ning vähemalt üks pooltest taotleb töölepingu lõpetamist, siis loetakse leping ülesütlemisega lõppenuks (TLS § 107 lõiked 1 ja 2). Viidatud juhul peab tööandja maksma töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.Töövaidluskomisjon või kohus võib hüvitise suurust muuta, arvestades ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid. Seadusandja eesmärgiks on sätte üldise sõnastuse kaudu anda töövaidlusorganile suur kaalutlusõigus hüvitise määramisel. Oluline on, et hüvitis oleks kõiki asjaolusid arvestades õiglane.

2. Kui töövaidlusorgan tuvastab, et tööandja töölepingu ülesütlemine rasedaga, isikuga, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, või töötajate esindajaga on ebaseaduslik või vastuolus hea usu põhimõttega ning töötaja ei soovi töölepingu jätkumist, siis loetakse leping ülesütlemisega lõppenuks (TLS § 107 lõiked 1 ja 3). Sellisel juhul mõistab töövaidlusorgan tööandjalt välja hüvitise töötaja kuue kuu töötasu ulatuses (TLS § 109 lõige 2). Hüvitise suurust on võimalik muuta seda nii vähendades kui ka suurendades, arvestades ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

3. Kui töövaidlusorgan lõpetab töösuhte ning määrab töötajale TLS § 109 lõigetes 1 ja 2 toodud hüvitise, siis ei ole töötajal õigus nõuda TLS § 108 alusel saamata jäänud töötasu. Seadus välistab siinkohal töötajale sama aja eest hüvitise kahekordse maksmise.

4. Kui töövaidlusorgan tuvastab, et töötaja töölepingu ülesütlemine on ebaseaduslik, siis on tööandjal õigus nõuda töötajalt mõistlikku hüvitist (TLS § 109 lõige 4). Erinevalt lõigetest 1 ja 2 ei näe seadus siinkohal ette hüvitise suurust, mistõttu tuleb igal konkreetsel juhul eraldi analüüsida, kas hüvitise maksmine on põhjendatud ja mis ulatuses. Tegemist saab olla

näiteks olukorraga, kus töötaja ütleb töölepingu alusetult üles tööandjapoolse ahistamise tõttu, lootuses tööandja mainet kahjustada. Viidatud juhul on töövaidlusorganil asjaolude kaalumisel õigus mõista töötajalt välja hüvitis tööandja kasuks.

§ 110. Töötaja nõuete aegumise erisus

Kui töötaja esitas õigel ajal hagi või avalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, ei aegu vaidluse kestel sissenõutavaks muutuvad ja vaidluse tulemusest sõltuvad töötaja nõuded enne, kui on möödunud kolm kuud vaidluses tehtud lahendi jõustumisest.

1. Paragrahv 110 annab töötaja nõude aegumise erisuse. Tagamaks, et töötaja nõuded, mis muutuvad sissenõutavaks ülesütlemise kehtivuse üle peetava vaidluse kestel või mis sõltuvad vaidluse tulemusest, ei aeguks enne vaidluse kohta tehtud lahendi jõustumist või vahetult pärast seda, pikeneb selliste nõuete aegumistähtaeg TLS § 110 alusel seniks, kuni lahendi jõustumisest on möödunud kolm kuud. Viidatud nõudeks, mis ei aegu vaidluse kestel, võib olla näiteks puhkusenõue.

3. jagu
Töölepingu üleminek

§ 111. Töölepingu kehtivus tööandja surma korral

(1) Füüsilisest isikust tööandja surma korral läheb tööleping üle tööandja pärijatele.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhul võib töötaja tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, millal ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, teatades sellest 30 kalendripäeva ette. Tööandja pärija võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda kahe nädala jooksul arvates ajast, millal ta sai töölepingu üleminekust teada või pidi teada saama, järgides käesoleva seaduse § 97 lõikes 2 nimetatud etteteatamistähtaega. See ei piira töölepingu ülesütlemist muul alusel.

(3) Tööleping lõpeb füüsilisest isikust tööandja surmaga, kui tööleping on sõlmitud oluliselt tööandja isikut arvestades.

1. Paragrahv 111 reguleerib töölepingu kehtivust tööandja surma korral.

Füüsilisest isikust tööandja surma korral jääb tööleping üldjuhul kehtima ja läheb üle pärijatele, välja arvatud juhul, kui tööleping on sõlmitud oluliselt tööandja isikut arvestades (TLS § 111 lõiked 1 ja 3). Tööandja isikut oluliselt arvestavaks töölepinguks on näiteks tööandja isiklikuks teenindamiseks sõlmitud leping, mille puhul kaob tööandja surmaga ära töölepingu objekt. Nimetatud eripäraga töölepingut pole tööandja pärijatel TLS alusel vaja eraldi üles öelda, vaid see lõpeb tööandja surmaga automaatselt.

2. Kui tööleping läheb üle pärijatele, on TLS § 111 lõike 2 alusel nii pärijatel kui töötajal võimalik tööleping lihtsustatult üles öelda kahe nädala jooksul pärast töölepingu pärijatele

üleminekust teada saamist või teada saama pidamist, kasutades ülesütlemise alusena tööandja surma. Olenemata sellest, et töölepingu ülemineku puhul pärijatele jäävad töölepingu tingimused samaks, on tööleping füüsilisest isikust tööandjaga suuresti tööandja nägu ning töölepingu üleminek pärijatele toob suure tõenäosusega kaasa kontseptsioonilisi muudatusi, mille tõttu on pooltele antud seadusega võimalus tööleping etteteatamisega üles öelda. Ülesütlemisel tulevad kohaldamisele üldised etteteatamisajad. TLS ei piira töölepingu ülesütlemist muul alusel (nt töökohustuste rikkumine, koondamine).

§ 112. Töölepingu kehtivus ettevõtte üleminekul

(1) Töölepingud lähevad muutumatul kujul üle ettevõtte omandajale vastavalt võlaõigusseadusele, kui ettevõte jätkab sama või sarnast majandustegevust.

(2) Võlaõigusseaduse §-s 181 sätestatud piiranguid töölepingute üleminekul ei kohaldata.

(3) Ettevõtte üleandjal ja omandajal on keelatud tööleping üles öelda ettevõtte ülemineku tõttu.

(4) Käesoleva paragrahvi lõikeid 1 ja 3 ei kohaldata tööandja pankroti väljakuulutamisel.

1. Paragrahvid 112 ja 113 ning VÕS §-d 180–185 reguleerivad töölepingu üleminekut ettevõtte ülemineku korral.[85] Ettevõtte üleminek võib toimuda mis tahes õiguslikul alusel (juriidiliste isikute ühinemine, jagunemine, ümberkujundamine, müügileping, rendileping jne), mille raames lähevad üleandjalt omandajale üle ettevõtte majandamisega seotud ja selle majandamist teenivad asjad, õigused ja kohustused, muu hulgas ka ettevõttega seotud lepingud ning ettevõte jätkab sama või sarnast majandustegevust (TLS § 112 lõiked 1 ja 2 ja VÕS § 180). Ettevõtte üleminekul peavad muutumatul kujul üle minema seega ka töölepingud, kollektiivlepingud ja muud töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused. Näiteks läheb uuele tööandjale automaatselt üle töötaja varalise vastutuse kokkulepe.

2. Ettevõtte üleminek tuleb kõne alla nii füüsilise kui juriidilise isiku majandusüksuse üleminekul. Oluline on siinjuures jälgida, et see ei ole seotud üksnes ettevõtja kui füüsilisest isikust ettevõtja ja äriühinguga. Ettevõte saab olla kõikidel tööandjatel, st lisaks füüsilisest isikust ettevõtjale ja äriühingule ka näiteks sihtasutusel, mittetulundusühingul. Ettevõte on iga majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb (TsÜS § 66[1]).

3. Ettevõtte üleminekuga on tegemist juhul, kui üle läheb majandusüksus, mis säilitab oma identiteedi,[86] st ressursside organiseeritud grupeeringu, mille eesmärk on tegeleda majandustegevusega, sõltumata sellest, kas see on tema pea- või kõrvaltegevus. Euroopa Kohus

---

[85] Ettevõtte ülemineku normistiku aluseks on nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ 12. märtsist 2001 ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 082, 22.03.2001, lk 16–20.

[86] Euroopa Kohtu 1986. a otsus C-24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers *vs.* Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV.

on leidnud, et ettevõtte üleminek ei ole välistatud ka juhul, kui konkreetse ettevõtluse eripära tõttu ei ole terviklikku majandusüksust võimalik tuvastada.[87] Põhiliselt tööjõul põhineva tegevusega majandussektorites võib teiste tootmistegurite puudumisel majandusüksusega samastada töötajate organiseeritud üksuse, mis on konkreetselt ja püsivalt seotud ühise ülesandega.[88] Lisaks võib üleminekuga olla tegemist juhul, kui üleantud ettevõte või ettevõtte osa ei säilita oma organisatsioonilist iseseisvust, tingimusel, et erinevate üleantud tootmiselementide vahel on säilinud funktsionaalne side, mis võimaldab omandajal neid elemente kasutada samasuguseks või analoogiliseks majandustegevuseks.[89]

4. Riigikohus on mitmes lahendis andnud hinnangu ettevõtte üleminekule.[90] Kohus selgitab, et ettevõtte üleminekuks on vajalik vara üleminek teatavas kogumis, kuid mitte tingimata korraga ja ühe tehinguga.

Ettevõtte ülemineku hindamisel tuleb analüüsida selle kõiki aspekte, sh kas äriühingu kinnis- või vallasvara on üle läinud, vara väärtust ülemineku ajal, kas uus tööandja on enamiku töötajatest üle võtnud, kas kliendi- ja muud ärisuhted on üle läinud, majandustegevuse sarnasust enne ja pärast üleminekut, tegevuse peatumise aega üleminekuperioodil jms.[91] Riigikohus on täiendavalt lisanud, et ettevõtte ülemineku hindamisel arvestatavateks kriteeriumideks võivad olla: 1) ettevõtte tüüp; 2) kinnisasja, tootmisvahendite ja muude materiaalsete vahendite üleminek; 3) immateriaalsete vahendite ja organisatsiooni ülevõtmine; 4) kliendi- ja hankijasuhete jätkuvus; 5) üleminekule eelneva ja sellele järgneva tegevuse sarnasus; 6) majandustegevuse jätkuvus, ja kui tegevus oli vahepeal katkenud, siis katkestuse aeg; 7) väheste vahenditega ettevõtete puhul on eriti oluline personali säilitamine; 8) ettevõtte omandaja varasem tegevus; 9) üleandja ja omandaja tegevuskoht, juhtorganite liikmete kattuvus.[92]

Lisaks ülaltoodule on kohtupraktikas levinud põhimõte, et kui üürnik lakkab olemast tööandja ja omanik võtab üle üürileandja staatuse, siis on samuti tegemist ettevõtte üleminekuga teisele tööandjale.[93] Ettevõtte ülemineku eelduseks ei saa olla üleandja kogu majandustegevuse lõppemine. Oluline on teha kindlaks, kas üle läks selline vara, millega seotud tegevuse tööandja lõpetas ja mida uus ettevõte jätkas.[94]

---

87 Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-458/05, Mohamed Jouini jt *vs.* Princess Personal Service GmbH (PPS).

88 Euroopa Kohtu liidetud kohtuasjad 1998. a C-127/96, C-229/96 ja C-74/97, Francisco Hernįndez Vidal SA *vs.* Prudencia Gómez Pérez, Marķa Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL; Friedrich Santner *vs.* Hoechst AG; Mercedes Gómez Montańa *vs.* Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Espańoles (Renfe).

89 Euroopa Kohtu 2009. a otsus C-466/07, Dietmar Klarenberg *vs.* Ferrotron Technologies GmbH.

90 Ettevõtte üleminekut on Riigikohus analüüsinud näiteks järgmistes lahendites: Riigikohtu 20. oktoobri 2009. a otsus nr 3-2-1-105-09; Riigikohtu 20. oktoobri 2010. a otsus nr 3-2-1-82-10; Riigikohtu 1. juuni 2011. a otsus nr 3-3-1-20-11; Riigikohtu 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11; Riigikohtu 16. aprilli 2012. a otsus nr 3-3-1-6-12.

91 Euroopa Kohtu 2002. a otsus C-51/00, Temco Service Industries SA *vs.* Samir Imzilyen and Others.

92 Riigikohtu 1. juuni 2011. a otsus nr 3-3-1-20-11; Riigikohtu 16. aprilli 2012. a otsus nr 3-3-1-6-12.

93 Euroopa Kohtu 1987. a otsus C-287/86, Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark *vs.* Ny Mølle Kro.

94 Riigikohtu 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11.

5. Töötaja ei pea tõendama, milliste lepingute (lepingu) alusel üleminek toimus. Üldjuhul ei saagi töötajale teada olla, millistel alustel funktsioneeriv ettevõte üle anti. Riigikohus selgitab, et tulenevalt kohtuvaidluse liigist võib tekkida olukord, kus ettevõtte üleminekut saab tõendada erinevalt. Töövaidlustes on oluline teha tuvastatud asjaolude ja tõendite abil kindlaks, kas üleminek tegelikult toimus või mitte.[95]

6. Ettevõtte üleandja ja omandaja ei tohi töölepingut üles öelda ettevõtte ülemineku tõttu. Töölepingu ülesütlemine muudel seadusest toodud põhjustel on lubatud (nt töötaja koondamine olukorras, kus ümberkorralduste tulemusena ei ole töötajale enam võimalik tööd pakkuda).

7. Enne ettevõtte üleminekut tekkinud kohustuste eest, mis on ülemineku ajaks muutunud sissenõutavaks või mis muutuvad sissenõutavaks viie aasta jooksul pärast üleminekut, vastutab üleandja töötajate ees solidaarselt omandajaga (VÕS § 183 lõige 1). Näiteks kui töötasu nõue muutub sissenõutavaks pärast ettevõtte üleminekut, siis vastutavad selle täitmise eest mõlemad tööandjad.

8. Tööandja pankroti korral töölepingud ettevõtte omandajale üle ei lähe ning üleandja või omandaja võib töölepingud üles öelda (TLS § 112 lõige 4). Viidatud juhul peab ülesütlemiseks olema seaduslik alus, näiteks koondamine.

§ 113. Informeerimine ja konsulteerimine ettevõtte üleminekul

(1) Ettevõtte üleandja ja omandaja esitavad kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis usaldusisikule või nende puudumisel töötajatele aegsasti, kuid hiljemalt üks kuu enne ettevõtte üleminekut teatise, mis sisaldab vähemalt järgmisi andmeid:

1) kavandatav ettevõtte ülemineku kuupäev;

2) ettevõtte ülemineku põhjused;

3) ettevõtte ülemineku õiguslikud, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajatele;

4) töötajate suhtes kavandatavad meetmed.

(2) Kui ettevõtte üleandja või omandaja kavatseb ettevõtte ülemineku tõttu teha töötajate olukorda mõjutavaid muudatusi, konsulteerib ta usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega, eesmärgiga jõuda kavandatavates meetmetes kokkuleppele.

(3) Konsulteerimisel on usaldusisikul või tema puudumisel töötajatel õigus kohtuda ettevõtte üleandja ja omandaja esindajatega, sealhulgas juhtorgani liikmetega ning esitada töötajate suhtes kavandatavate meetmete kohta kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ettepanekuid vähemalt 15 päeva jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud teatise esitamisest arvates, kui ei lepita kokku pikemas ajas. Ettevõtte üleandja ja omandaja on kohustatud ettepanekute arvestamata jätmist põhjendama.

[95] Riigikohtu 20. oktoobri 2010. a otsus nr 3-2-1-82-10.

1. Paragrahv 113 sätestab informeerimise ja konsulteerimise ettevõtte üleminekul.

Ettevõtte üleandja ja omandaja peavad enne ettevõtte üleminekut esitama usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele teatise, mis sisaldab infot ülemineku kohta (sh ülemineku kuupäev, ülemineku põhjused, tagajärjed töötajatele ning kavandatavad meetmed). Info tuleb edastada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kirja teel, intranetis) ja aegsasti (töötajatel peab jääma piisav aeg infoga tutvumiseks).

2. Kui ettevõtte üleandja või omandaja plaanib ettevõtte ülemineku tõttu teha töötajate olukorda mõjutavaid muudatusi (nt töötamise asukoha või tööaja korralduse muutmine), peab ta eelnevalt konsulteerima töötajate usaldusisiku või töötajatega. Info muudatuste kohta peab samuti sisalduma lõikes 1 toodud teatises, et töötajatel oleks kogu vajaminev info kohe käes. Kui üleandja või omandaja soovivad muuta töölepingus kokkulepitud tingimusi, siis ei piisa üksnes konsultatsioonidest, muudatuste elluviimiseks on vaja ka töötaja nõusolekut.

3. Tööandja ei vabane informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmisest juhul, kui tööandja juures ei ole valitud usaldusisikut. Sellisel juhul tuleb tööandjal informeerida töötajaid ja konsulteerida töötajatega otse.[96]

4. Konsultatsioonide käigus on usaldusisikul või töötajatel õigus kohtuda ettevõtte üleandja ja omandaja esindajatega ning esitada omapoolseid ettepanekuid. Ettepanekud tuleb esitada 15 päeva jooksul alates teatise saamisest, kui pooled ei ole kokku leppinud pikemas ajas. Kui üleandja või omandaja ei arvesta tehtud ettepankuid, siis tuleb tal seda töötajatele põhjendada.

5. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest ettevõtte üleminekul võib Tööinspektsioon lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS § 115, § 129).

6. peatükk

VAIDLUSTE LAHENDAMINE JA RIIKLIK JÄRELEVALVE

§ 114. Vaidluste lahendamine

Töölepingust tulenevad vaidlused lahendatakse käesolevas seaduses ja individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

---

[96] Viidatud lähenemist kinnitab Euroopa Kohtu otsus C-382/92 töötajate kohustusliku informeerimise ja konsulteerimise küsimuses, mis hõlmas ettevõtte ülemineku direktiivi rakendamist Ühendkuningriigis (komisjon *vs.* Ühendkuningriik). Kohus otsustas, et Ühendkuningriik ei ole tulnud toime oma kohustustega ei selle direktiivi ega Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikli 5 alusel ega taga, et "töötajate esindajaid informeeritakse ja konsulteeritakse kõigil direktiiviga ettenähtud juhtudel".

Töösuhtest tulenevate vaidluste lahendamisel tuleb juhinduda nii TLS-st kui ITVS-st. Viimane näeb ette töövaidluste lahendamisega seonduvad üldpõhimõtted ja menetlusnormid. Töövaidlusi lahendavad nii töövaidluskomisjon kui kohus.

§ 115. Riiklik järelevalve

Riiklikku järelevalvet käesoleva seaduse § 5 lõigetes 1 ja 3, §-s 7, § 8 lõigetes 1–3 ning 6 ja 7, § 28 lõike 2 punktides 9–10, § 29 lõigetes 3 ja 6, § 33 lõikes 1, §-s 43, § 44 lõigetes 2 ja 3 ning 5–7; §-s 45, § 46 lõigetes 1–3 ja 5; § 47 lõigetes 2 ja 3, § 48 lõigetes 1 ja 2, §-des 49–53, § 101 lõigetes 1–3, § 102 lõigetes 1 ja 2 ning § 113 lõigetes 1 ja 2 sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspektsioon töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

1. Paragrahv 115 kehtestab riikliku järelevalve ulatuse ja määrab järelevalve tegijaks Tööinspektsiooni. Riiklikku järelevalvet teeb Tööinspektsioon TTOS-s sätestatud tingimustel ja korras. Viide TTOS järelevalvesätetele võimaldab vältida järelevalveregulatsiooni kordamist ning normide ebatäpsest dubleerimisest tulenevaid võimalikke erinevusi.

2. Oluline on märkida, et riiklikku järelevalvet ei ole kehtestatud kogu TLS üle, vaid üksnes §-s 115 nimetatud sätete üle. Valdavas osas on TLS-s tegemist eraõiguslike kokkuleppeliste normidega, mida saab õigusliku vaidluse korras lahendada töövaidlusorganis.

§ 116. Ettekirjutuse vaidemenetlus

Ettekirjutuse vaidemenetlusele kohaldatakse töötervishoiu ja tööohutuse seaduses sätestatut.

1. Tööinspektori tehtud ettekirjutuse saab vaidlustada TTOS-s sätestatud tingimustel ja korras. Lisaks TTOS-le tuleb vaidemenetluse korral juhinduda ka haldusmenetluse seadusest (edaspidi HMS), kuna vaie ettekirjutuse peale esitatakse, vaadatakse läbi ja lahendatakse HMS sätestatud korras, arvestades TTOS-s ettenähtud erisusi (TTOS § 26^2 lõige 1).

2. Tööinspektori ettekirjutusega mittenõustumisel on õigus esitada vaie Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhatajale haldusakti saamisest arvates 10 kalendripäeva jooksul. Kui ettekirjutuse on teinud Tööinspektsiooni kohaliku asutuse juhataja, on tööandjal õigus esitada vaie Tööinspektsiooni peadirektorile haldusakti saamise päevast arvates 10 päeva jooksul (TTOS § 26^2 lõige 2).

3. Vaie esitatakse kirjalikult või suuliselt. Suuline vaie protokollitakse haldusorganis ning sellele võetakse esitaja allkiri. Vaides märgitakse HMS § 76 lõigete 1 ja 2 kohaselt:

1) haldusorgani nimetus, kellele vaie on esitatud;
2) vaide esitaja nimi või nimetus, postiaadress ja sidevahendite numbrid;
3) vaidlustatava haldusakti või toimingu sisu;
4) põhjused, miks vaide esitaja leiab, et haldusakt või toiming rikub tema õigusi;
5) vaide esitaja selgelt väljendatud taotlus;

6) vaide esitaja kinnitus selle kohta, et vaieldavas asjas ei ole jõustunud kohtuotsust ega toimu kohtumenetlust ja
7) vaidele lisatud dokumentide loetelu.

7. peatükk

VASTUTUS

§ 117. Tööandja poolt andmete esitamata jätmine

(1) Andmete esitamata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 5 lõikele 1 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 118. Alaealisega töölepingu sõlmimine talle vastunäidustatud tööde tegemiseks või tema lubamine sellisele tööle

(1) Alaealisega töölepingu sõlmimise või alaealise tööle lubamise eest tööandja poolt käesoleva seaduse §-s 7 sätestatud nõudeid rikkudes – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 119. Alaealisega töölepingu sõlmimine seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta

(1) Alaealisega töölepingu sõlmimise eest tööandja poolt ilma seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 120. Tööandja teavitamiskohustuse täitmata jätmine

(1) Teavitamiskohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 28 lõike 2 punktidele 9, 91 ja 10 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 121. Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamine tööaja piirangut ületades

(1) Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamise eest tööandja poolt tööaja piirangut ületades – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 122. Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine

(1) Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 46 lõigetele 1–3 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 123. Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine

(1) Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse § 46 lõikele 5 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 124. Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmine

(1) Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmise eest tööandja poolt vastavalt käesoleva seaduse §-le 49 – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 125. Öötöö piirangu rikkumine

(1) Öötöö piirangu rikkumise eest tööandja poolt – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 126. Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmine

(1) Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja poolt – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 127. Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine

(1) Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja poolt – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 128. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel

(1) Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

§ 129. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine ettevõtte üleminekul

(1) Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja poolt ettevõtte üleminekul – karistatakse rahatrahviga kuni 100 trahviühikut.

(2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

Paragrahvid 117–129 reguleerivad tööandja vastutust TLS rikkumisel.

§ 130. Menetlus

(1) Käesoleva seaduse §-des 117–129 sätestatud väärtegudele kohaldatakse karistusseadustiku üldosa ja väärteomenetluse seadustiku sätteid.

(2) Käesoleva seaduse §-des 117–129 sätestatud väärtegude kohtuväline menetleja on Tööinspektsioon.

Paragrahvi 130 alusel kohaldatakse TLS §-des 117–129 nimetatud väärtegudele karistusseadustiku üldosa ja väärteomenetluse seadustiku sätteid. Väärtegude kohtuväliseks menetlejaks on Tööinspektsioon.

8. peatükk

RAKENDUSSÄTTED

§ 131. Töölepingule kohaldatav seadus

(1) Enne 2009. aasta 1. juulit sõlmitud töölepingule kohaldatakse alates 2009. aasta 1. juulist töölepingu seaduses sätestatut.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatu ei välista ega piira lepingupoolte õigusi ega kohustusi, mis on tekkinud enne 2009. aasta 1. juulit. Töölepinguga seotud asjaoludele või toimingutele, mis on tekkinud või tehtud enne 2009. aasta 1. juulit, kohaldatakse senikehtinud seadust.

(3) Kui töölepingu tingimus on pärast töölepingu seaduse jõustumist vastuolus seaduse sättega, millest ei ole võimalik lepingupoolte kokkuleppel kõrvale kalduda, kohaldatakse lepingutingimuse asemel seaduses sätestatut.

1. Paragrahv 131 sätestab üldised reeglid, mille alusel kohaldatakse töölepingutele, mis on sõlmitud enne 01.07.2009, TLS-i. Eeltoodu aga ei välista õigusi ja kohustusi, mis on tekkinud enne uue seaduse jõustumist. Üldise õiguspõhimõtte kohaselt kohaldatakse kuni 01.07.2009 kehtinud seadust asjaoludele ja toimingutele, mis on tekkinud või tehtud enne uue seaduse jõustumist.

2. Seni kehtinud lepinguid ei pea kohustuslikus korras ümber vormistama, st sõlmitud kokkulepped on jõus ja pooltele täitmiseks kohustuslikud. Erandina on enne 01.07.2009 sõlmitud töölepingutes olevad punktid, mis on vastuolus uue TLS regulatsiooniga, tühised. Tühistele lepingupunktidele ei saa töötaja ja tööandja tugineda ning nende osas tuleb järgida uues TLS-s sätestatut. Sellekohased punktid tuleks poolte kokkuleppel viia TLS-ga kooskõlla. TLS ei keela ega välista pooltevahelisi soodsamaid kokkuleppeid, mis on sõlmitud enne 01.07.2009. Seadusest soodsamad kokkulepped on töötajatele kehtivad ka pärast TLS jõustumist.

§ 132. Tähtajalise töölepingu ülesütlemise erisus

Enne 2009. aasta 1. juulit sõlmitud tähtajalise töölepingu ennetähtaegsele ülesütlemisele pärast 2009. aasta 1. juulit kohaldatakse töölepingu seaduses tähtajatu töölepingu ülesütlemise kohta sätestatut.

Paragrahv 132 näeb ette erisuse seni kehtinud tähtajaliste töölepingute ennetähtaegsele ülesütlemisele. Kuni 01.07.2009 kehtinud seaduse kohaselt oli pooltel õigus tähtajaline tööleping mis tahes ajal ennetähtaegselt lõpetada. Kuna TLS piirab tähtajalise töölepingu ennetähtaegse ülesütlemise võimalusi, näeb TLS § 132 ette, et enne seaduse jõustumist sõlmitud ja pärast seaduse jõustumist kehtiva tähtajalise töölepingu võib ennetähtaegselt üles öelda uue seaduse alusel nagu tähtajatu töölepingu.

§ 133. Tööraamatu üleandmine

Käesoleva seaduse jõustumise ajal tööandja käes olnud tööraamat antakse töötajale ja avalikule teenistujale töölepingu ja teenistussuhte lõppemisel.

§ 134. Tööraamatu andmete kandmine pensionikindlustuse registrisse

(1) Töötaja ja avalik teenistuja, kelle tööraamatus on kandeid, mis omavad õiguslikku tähendust pensionistaaži arvutamisel, võib tööraamatu esitada tööraamatu andmete registreerimiseks elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda.

(2) Tööandja võib tööraamatu, mida töötaja või teenistuja ei ole ühe aasta möödumisel töö- või teenistussuhte lõppemisest välja võtnud, esitada tööraamatu andmete registreerimiseks asu- või elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda.

(3) Vabariigi Valitsus kehtestab korra pensionistaaži andmete kogumiseks ning pensionikindlustuse registrisse kandmiseks enne pensioni määramist.

1. Paragrahvide 133 ja 134 kohaselt tuleb TLS jõustumise ajal tööandja käes olnud tööraamat anda töölepingu või teenistussuhte lõppemisel töötajale või avalikule teenistujale.

2. TLS ei näe ette tööraamatu pidamise kohustust, mistõttu jääb tööraamatu säilitajaks pärast töösuhte lõppu töötaja või avalik teenistuja. Tööraamatus on säilitamist vajavateks

andmeteks info pensioniõigusliku staaži kohta, mida arvestatakse kuni 1998. aasta 31. detsembrini. Pensionikindlustusstaaži puhul, mida arvestatakse alates 1999. aasta 1. jaanuarist, omab tööraamat tähtsust eelkõige soodustingimustel vanaduspensioni ja väljateenitud aastate pensioni saamiseks. Tööraamatus sisaldub töötaja ametinimetus, mille alusel tal on õigus soodustingimustel vanaduspensioni või väljateenitud aastate pensioni taotleda.[97]

3. Tagamaks tööraamatus olevate andmete registreerimine ja säilimine, on töötajal ja avalikul teenistujal õigus esitada tööraamat oma elukohajärgsesse Sotsiaalkindlustusameti osakonda. Tööraamatu võib Sotsiaalkindlustusametile esitada ka tööandja ja seda juhul, kui töötaja või teenistuja ei ole ühe aasta möödumisel töö- või teenistussuhte lõppemisest tööraamatut välja võtnud. Andmete kogumise ja registrisse kandmise korra kehtestab Vabariigi Valitsus. [98]

§ 135. Lapsepuhkus

(1) Emal või isal on õigus igal kalendriaastal saada lapsepuhkust, mille eest tasutakse 4,25 eurot päevas:

1) kolm tööpäeva, kui tal on üks või kaks alla 14-aastast last;

2) kuus tööpäeva, kui tal on vähemalt kolm alla 14-aastast last või vähemalt üks alla 3-aastane laps.

(2) Puhkusetasu käesoleva paragrahvi lõikes 1 ettenähtud puhkuse eest hüvitatakse riigieelarvest Sotsiaalministeeriumi valitsemisala eelarve kaudu.

(3) Puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise korra kehtestab Vabariigi Valitsus.

Paragrahv 135 reguleeris lapsepuhkust ning kehtis kuni 01.01.2013.

§ 136. Isikukaartide säilitamine

Tööandjal ei ole kohustust säilitada käesoleva seaduse jõustumise ajaks koostatud isikukaarte.

Paragrahvi 136 kohaselt ei ole tööandjal kohustust isikukaarte säilitada. TLS koostamisel on lähtutud põhimõttest, et isikukaartide pidamine Vabariigi Valitsuse kehtestatud vormi alusel ei ole põhjendatud. Tööandja peab oma töö korraldamiseks endiselt pidama töötajate kohta arvestust, kuid TLS ei sätesta siinkohal kohustuslikke vorminõudeid ega andmeid, mida töötajalt küsida. Olemasolevad isikukaardid, mida tööandjal enam vaja ei ole, võib seega hävitada. Töötajaid puudutavate andmete töötlemisel, sh isikukaartide hävitamisel peab tööandja arvestama IKS-st tulenevate nõuetega.

§ 137. Enne seaduse jõustumist välja töötatud puhkuse nõude aegumine

Enne käesoleva seaduse jõustumist välja töötatud põhipuhkuse ja lisapuhkuse nõue aegub nelja aasta jooksul arvates seaduse jõustumisest.

---

[97] Soodustingimustel vanaduspensionide seadus, väljateenitud aastate pensionide seadus.

[98] Vabariigi Valitsuse 4. novembril 2010. a vastu võetud määrus nr 156 “Pensionistaaži andmete kogumise ja riiklikku pensionikindlustuse registrisse kandmise kord”.

Paragrahv 137 sätestab enne TLS jõustumist välja töötatud puhkuse nõude aegumise. Enne uue seaduse kehtimahakkamist väljatöötatud põhi- ja lisapuhkused aeguvad nelja aasta jooksul arvates TLS jõustumisest. Enne 01.07.2009 väljatöötatud ja aegumata puhkused aeguvad 01.07.2013.

§ 137[1]. Enne seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata puhkuse hüvitamine

Enne käesoleva seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata põhi- ja lisapuhkuse hüvitab tööandja töölepingu lõppemisel, kuid kokku mitte rohkem kui nelja aasta kasutamata jäänud puhkuse eest.

Paragrahv 137[1] reguleerib enne TLS jõustumist väljatöötatud kasutamata puhkuse hüvitamist. Tööandja hüvitab enne TLS jõustumist väljatöötatud kasutamata ja aegumata põhi- ja lisapuhkuse töösuhte lõppemisel, kuid kokku mitte rohkem kui nelja tööaasta kasutamata jäänud puhkuse.

§ 138. *[Käesolevast tekstist välja jäetud.]*

§ 139. Ülesütlemise hüvitise erisus

(1) Kui tööandja ütleb enne 2015. aasta 1. jaanuari töölepingu koondamise tõttu üles töötajaga, kelle töösuhe käesoleva seaduse jõustumise ajaks on kestnud vähemalt 20 aastat, maksab Töötukassa töötajale lisaks käesoleva seaduse § 100 lõikes 1 nimetatud hüvitisele kindlustushüvitist koondamise korral töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kindlustatul, kelle viimane töösuhe öeldi üles koondamise tõttu, on õigus töötuskindlustushüvitisele 90 kalendripäeva möödumisel arvates töösuhte lõppemisest töötuskindlustuse seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

(3) Töötuskindlustushüvitise määramisel käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud juhtumite korral arvestatakse hüvitist lõikes 2 nimetatud tähtaja möödumisest arvates, välja arvatud juhul, kui avaldus töötuskindlustushüvitise saamiseks esitatakse pärast eelnimetatud tähtaja möödumist. Kui avaldus töötuskindlustushüvitise saamiseks esitatakse pärast tähtaja möödumist, arvestatakse hüvitist vastavalt töötuskindlustuse seaduse § 11 lõikele 5.

Paragrahv 139 näeb ette koondamishüvitiste maksmise üleminekuregulatsiooni töötajate osas, kelle töösuhe on tööandja juures kestnud 01.07.2009. aastaks 20 aastat. Kui nimetatud töötaja koondatakse enne 01.01.2015, on tal õigus saada koondamisel nelja kuu hüvitis, millest ühe kuu maksab tööandja ja ülejäänud kolm kuud maksab töötukassa. Koondamise korral peab töötukassast kindlustushüvitist taotlema tööandja.

§ 140 – § 189. *[Käesolevast tekstist välja jäetud.]*

§ 190. Seaduse jõustumine

(1) Käesolev seadus jõustub 2009. aasta 1. juulil.

(2) Käesoleva seaduse § 134 jõustub 2011. aasta 1. jaanuaril.

(3) Käesoleva seaduse § 60 teine lause, § 63 lõige 1 ja § 177 punkt 8 jõustuvad 2013. aasta 1. jaanuaril.

(4) *[Kehtetu – RT I, 25.05.2012, 24 – jõust 04.06.2012]*

(5) Käesoleva seaduse § 135 tunnistatakse kehtetuks 2013. aasta 1. jaanuarist.

KASUTATUD ALLIKAD

Kirjandus

Isikuandmete töötlemine töösuhetes. Abistav juhendmaterjal. Tallinn, Andmekaitse Inspektsioon, 2010. Kättesaadav: http://www.aki.ee/download/1818/Isikuandmed%20töösuhetes%20juhendmaterjal%20LÕPLIK.pdf (27.09.2012)

Juhis personalitöötajatele: Isikuandmed töösuhetes. Tallinn, Andmekaitse Inspektsioon, 2011. Kättesaadav: http://www.aki.ee/est/?part=html&id=133 (27.09.2012)

P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2006

Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töösuhte tingimuste alane soovitus, nr 198, 2006

Töölepingu seaduse seletuskiri, 2008. Kättesaadav: http://www.riigikogu.ee/?page=eelnou&op=ems2&emshelp=true&eid=353198&u=20120927091818 (27.09.2012)

Õigusaktid

Direktiivid

Nõukogu direktiiv 91/533/EMÜ 14. oktoobrist 1991 tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest. Euroopa Liidu Teataja L 288, 18.10.1991, lk 32–35

Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ 19. oktoobrist 1992 rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 348, 28.11.1992, lk 1–8

Nõukogu direktiiv 94/33/EÜ 22. juunist 1994 noorte kaitse kohta tööl. Euroopa Liidu Teataja L 216, 20.08.1994, lk 12–20

Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ 15. detsembrist 1997 Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta. Euroopa Liidu Teataja L 014, 20.01.1998, lk 9–14

Nõukogu direktiiv 98/59/EÜ 20. juulist 1998 kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 225, 12.08.1998, lk 16–21

Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ 28. juunist 1999, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. Euroopa Liidu Teataja L 175, 10.07.1999, lk 43–48

Nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ 12. märtsist 2001 ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta. Euroopa Liidu Teataja L 082, 22.03.2001, lk 16–20

Nõukogu direktiiv 2002/14/EÜ 11. märtsist 2002, millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses. Euroopa Liidu Teataja L 080, 23.03.2002, lk 29–34

Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ 4. novembrist 2003 tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Liidu Teataja L 299, 18.11.2003, lk 9–19

Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ 19. novembrist 2008 renditöö kohta. Euroopa Liidu Teataja L 327, 5.12.2008, lk 9–14

Nõukogu direktiiv 2010/18/EL 8. märtsist 2010, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ. Euroopa Liidu Teataja L 068, 18.03.2010, lk 13–20

Seadused

Ametiühingute seadus. Vastu võetud 14.06.2000 – RT I 2000, 57, 372; RT I 2009, 54, 363

Haldusmenetluse seadus. Vastu võetud 06.06.2001 – RT I 2001, 58, 354; RT I 2003, 78, 527

Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. Vastu võetud 20.12.1995 – RT I 1996, 3, 57; RT I 2003, 23, 142

Isikuandmete kaitse seadus. Vastu võetud 15.02.2007 – RT I 2007, 24, 127; RT I 2007, 68, 421

Ravikindlustuse seadus. Vastu võetud 19.06.2002 – RT I 2002, 62, 377; RT I, 02.07.2012, 8

Riikliku pensionikindlustuse seadus. Vastu võetud 05.12.2001 – RT I 2001, 100, 648; RT I, 02.07.2012, 8

Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Vastu võetud 07.04.2004 – RT I 2004, 27, 181

Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Vastu võetud 27.03.2002 – RT I 2002, 35, 216; RT I 2003, 78, 523

Täiskasvanute koolituse seadus. Vastu võetud 10.11.1993 – RT I 1993, 74, 1054; RT I, 18.03.2011, 1

Täitemenetluse seadustik. Vastu võetud 20.04.2005 – RT I 2005, 27, 198; RT I, 13.06.2012, 1

Töö- ja puhkeaja seadus. Vastu võetud 24.01.2001 – RT I 2001, 17, 78; RT I 2003, 23, 137 (TLS jõustumisega kehtetuks tunnistatud)

Töölepingu seadus. Vastu võetud 17.12.2008 – RT I 2009, 5, 35; RT I 2009, 36, 234

Töötajate usaldusisiku seadus. Vastu võetud 13.12.2006 – RT I 2007, 2, 6; RT I, 10.02.2012, 1

Töötajate üleühenduslise kaasamise seadus. Vastu võetud 12.01.2005 – RT I 2005, 6, 21; RT I 04.07.2011, 1

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Vastu võetud 16.06.1999 – RT I 1999, 60, 616; RT I, 10.02.2012, 1

Vanemahüvitise seadus. Vastu võetud 10.12.2003 – RT I 2003, 82, 549; RT I 2010, 22, 108

Võlaõigusseadus. Vastu võetud 26.09.2001 – RT I 2001, 81, 487; RT I, 08.07.2011, 6

Võrdse kohtlemise seadus. Vastu võetud 11.12.2008 – RT I 2008, 56, 315; RT I, 02.07.2012, 8

Määrused

Alaealisele lubatud kerged tööd. Vabariigi Valitsuse 11.06.2009. a määrus nr 93 – RT I 2009, 31, 195

Haridus- ja teadustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa. Vabariigi Valituse 25.06.2009. a määrus nr 112 – RT I 2009, 36, 247; RT I, 05.04.2012, 2

Haridustöötajate tööaeg. Vabariigi Valitsuse 25.06.2009.a määrus nr 113 – RT I 2009, 36, 248; RT I 2010, 64, 475

Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord. Vabariigi Valitsuse 11.06.2009.a määrus nr 91 – RT I 2009, 31, 193; RT I, 29.03.2013, 19

Pensionistaaži andmete kogumise ja riiklikku pensionikindlustuse registrisse kandmise kord. Vabariigi Valitsuse 04.11.2010. a määrus nr 156 – RT I, 19.06.2012, 16

Pensioniõigusliku staaži tõendamise kord. Vabariigi Valitsuse 10.01.2002. a määrus nr 6 – RT I 2002, 5, 14; RT I 2009, 11, 69

Puhkusetasu ja keskmise töötasu riigieelarvest hüvitamise kord. Vabariigi Valitsuse 11.06.2009. a määrus nr 92 – RT I 2009, 31, 194; RT I, 12.12.2012, 3

Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud. Vabariigi Valitsuse 11.06.2009. a määrus nr 94 – RT I 2009, 31, 196

Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord. Vabariigi Valitsuse 25.06.2009. a määrus nr 110 – RT I, 21.12.2011, 10

Töötasu alammäära kehtestamine. Vabariigi Valitsuse 10.01.2013. a määrus nr 6 – RT I, 11.01.2013, 7

Kohtupraktika

Euroopa Kohtu otsused

Euroopa Kohtu 1986. a otsus C-24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers *vs*. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV

Euroopa Kohtu 1994. a otsus C-382/92, Komisjon *vs*. Ühendkuningriik

Euroopa Kohtu liidetud kohtuasjad 1998. a otsus C-127/96, C-229/96 ja C-74/97, Francisco Hernįndez Vidal SA *vs*. Prudencia Gómez Pérez, Marķa Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL; Friedrich Santner *vs*. Hoechst AG; Mercedes Gómez Montańa *vs*. Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Espańoles (Renfe)

Euroopa Kohtu 2002. a otsus C-51/00, Temco Service Industries SA *vs.* Samir Imzilyen and Others

Euroopa Kohtu 2005. a otsus C-188/03, Irmtraud Junk *vs*. Wolfgang Kühnel

Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-270/05, Athinaïki Chartopoïïa AE *vs*. L. Panagiotidis and Others

Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-458/05, Mohamed Jouini jt *vs*. Princess Personal Service GmbH (PPS)

Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-460/06, Nadine Paquay *vs*. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL

Euroopa Kohtu 2009. a otsus C-466/07, Dietmar Klarenberg *vs*. Ferrotron Technologies GmbH

Euroopa Kohtu 2012. a otsus C-282/10, Maribel Dominguez *vs*. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique and Préfet de la région Centre

Euroopa Kohtu 2012. a otsus C-586/10, Bianca Kücük *vs*. Land Nordrhein-Westfalen

Euroopa Kohtu 2012. a otsus C-251/11, Martial Huet *vs*. Université de Bretagne occidentale

Euroopa Kohtu 2012. a otsus C-415/10, Galina Meister *vs*. Speech Design Carrier Systems GmbH

Riigikohtu otsused

Riigikohtu 9. oktoobri 2002. a otsus nr 3-2-1-96-02
Riigikohtu 26. novembri 2002. a otsus nr 3-2-1-134-02
Riigikohtu 21. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-46-03
Riigikohtu 21. oktoobri 2003. a otsus nr 3-2-1-106-03
Riigikohtu 8. aprilli 2004. a otsus nr 3-2-1-134
Riigikohtu 14. märtsi 2005. a otsus nr 3-2-1-14-05
Riigikohtu 14. juuni 2005. a otsus nr 3-2-1-3-05
Riigikohtu 14. juuni 2005. a otsus nr 3-2-1-9-05
Riigikohtu 10. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-120-05
Riigikohtu 16. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-115-05
Riigikohtu 24. novembri 2005.a otsus nr 3-2-1-108-05
Riigikohtu 11. jaanuari 2006. a otsus nr 3-2-1-124-05
Riigikohtu 8. novembri 2006. a otsuse nr 3-2-1-103-06
Riigikohtu 16. jaanuari 2008. a otsus nr 3-2-1-136-07
Riigikohtu 19. märtsi 2008. a otsus nr 3-2-1-6-08
Riigikohtu 31. märtsi 2008. a otsus nr 3-2-1-13-08
Riigikohtu 13. märtsi 2009. a otsus nr 3-2-1-7-09
Riigikohtu 20. oktoobri 2009. a otsus nr 3-2-1-105-09
Riigikohtu 4. novembri 2009. a otsus nr 3-2-1-114-09
Riigikohtu 19. aprilli 2010. a otsus nr 3-2-1-26-10
Riigikohtu 17. mai 2010. a otsus nr 3-3-1-13-104
Riigikohtu 20. oktoobri 2010. a otsus nr 3-2-1-82-10
Riigikohtu 30. novembri 2010. a otsus nr 3-2-1-118-10
Riigikohtu 29. märtsi 2011. a otsus nr 3-2-1-7-11
Riigikohtu 11. mai 2011. a määrus nr 3-2-1-27-11
Riigikohtu 23. mai 2011. a otsus nr 3-2-1-39-11
Riigikohtu 1. juuni 2011. a otsus nr 3-3-1-20-11
Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-43-11
Riigikohtu 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11
Riigikohtu 22. novembri 2011. a otsus nr 3-2-1-113-11
Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11
Riigikohtu 4. jaanuari 2012. a otsus nr 3-2-1-135-11
Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11
Riigikohtu 6. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-170-11
Riigikohtu 7. märtsi 2012. a otsus nr 3-2-1-175-11
Riigikohtu 30. märtsi 2012. a otsus nr 3-2-1-30-12
Riigikohtu 16. aprilli 2012. a otsus nr 3-3-1-6-12
Riigikohtu 8. mai 2012. a otsus nr 3-2-1-54-12

KASULIKUD KODULEHED

Andmekaitse Inspektsiooni koduleht: www.aki.ee
Eesti tööelu portaal: www.tööelu.ee
Eesti õigusaktide andmebaas: www.riigiteataja.ee
Euroopa Liidu õigusaktide andmebaas: http://eur-lex.europa.eu/et/index.htm
Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja koduleht: www.kpkoda.ee
Riigikohtu koduleht: www.nc.ee ja www.riigikohus.ee
Sotsiaalministeeriumi koduleht: www.sm.ee
Statistikaameti koduleht: www.stat.ee/pohinaitajad
Tööinspektsiooni koduleht: www.ti.ee

KASUTATUD LÜHENDID

AÜS – ametiühingute seadus
HMS – haldusmenetluse seadus
IKS – isikuandmete kaitse seadus
ITVS – individuaalse töövaidluse lahendamise seadus
RaKS – ravikindlustuse seadus
SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus
TLS – töölepingu seadus
TsÜS – tsiviilseadustiku üldosa seadus
TTOS – töötervishoiu ja tööohutuse seadus
TUIS – töötajate usaldusisiku seadus
TÄKS – täiskasvanute koolituse seadus
TÜÜKS – töötajate üleühenduselise kaasamise seadus
VHS – vanemahüvitise seadus
VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus
VÕS – võlaõigusseadus