



MAJANDUS- JA
KOMMUNIKATSIOONI-
MINISTEERIUM

TÖÖLEPINGU SEADUS

Selgitused töölepingu seaduse juurde

Koostajad: Egle Käärats
Thea Treier
Seili Suder
Maria Pihl
Mariliis Proos
Monika Koks
Ulla Saar
Maria-Helena Rahumets
Liis Tõnismaa

Viimati muudetud 09.08.2024

Töölepingu seaduse 15.06.2024 jõustunud redaktsioon

TÖÖLEPINGU SEADUS
Selgitused töölepingu seaduse juurde

Töölepingu seaduse
(vastu võetud 17. detsembril 2008. a, jõustunud 1. juulil 2009. a)
15.06.2024 jõustunud redaktsioon.

Selgutusi on viimati ajakohastatud 2024. aasta augustis.

Töösuhete ja töökeskkonna osakond
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
Suur-Ameerika 1, 10122 Tallinn
e-post: info@mkm.ee
tel: 6256 342

SISUKORD

SISUKORD	3
1. peatükk. ÜLDSÄTTED	9
§ 1. Töölepingu mõiste.....	9
§ 2. Sätete kohustuslikkus	13
§ 2 ¹ . Kaitse ebasoodsa kohtlemise eest.....	15
§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte.....	16
§ 3 ¹ . Töösuhtest tuleneva nõude aegumistähtaeg	23
2. peatükk. TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE.....	25
§ 4. Töölepingu sõlmimise erisus.....	25
§ 5. Töötaja teavitamine töötingimustest.....	31
§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel	38
§ 6 ¹ . Töölepingu sõlmimine kasutajaettevõtjaga	44
§ 7. Töölepingu sõlmimine alaealisega	45
§ 8. Nõusolek alaealise töötamiseks.....	48
§ 9. Tähtajalise töölepingu sõlmimine	51
§ 10. Tähtajalise töölepingu järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirang.....	54
§ 10 ¹ . Katseaeg.....	57
§ 11. Lepingueelsed läbirääkimised.....	61
§ 12. Töölepingu muutmine	64
§ 13. Töölepingu tühistamise erisused.....	65
§ 14. Töölepingu tühistamise tagajärjed	66
3. peatükk. TÖÖTAJA JA TÖÖANDJA KOHUSTUSED.....	68
1. jagu. Töötaja kohustused	68
§ 15. Töötaja kohustused.....	68
§ 16. Töötaja hoolsuse määr.....	71
§ 17. Tööandja korralduse sisu	72
§ 18. Emapuhkuse õigusega töötaja töötingimused.....	74
§ 18 ¹ . Õigus sobivatele töötingimustele	74
§ 19. Töötaja õigus keelduda töö tegemisest.....	75

§ 20. Töö tegemise koht	76
§ 21. Töölähetus	77
§ 22. Saladuse hoidmise kohustus	80
§ 23. Konkurentsipiirangu kokkulepe	82
§ 24. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus pärast töölepingu lõppemist	85
§ 25. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemine	86
§ 26. Leppetrahv konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisel	88
§ 27. Teatamiskohustus	89
2. jagu. Tööandja kohustused	89
§ 28. Tööandja kohustused	89
§ 29. Töötasu suurus	93
§ 30. Majandustulemuselt makstav tasu	97
§ 31. Tehingutelt makstav tasu	97
§ 32. Kokkulepe töötasu kasutamise kohta	98
§ 33. Töötasu maksmise aeg, koht ja viis	100
§ 33 ¹ . Töötaja tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku vastutus	101
§ 34. Koolituskulude hüvitamise kokkulepe	105
§ 35. Töötasu maksmine töö mitteandmisel	107
§ 36. Töötasu maksmine tööst keeldumisel või muude ülesannete täitmisel	109
§ 37. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral	109
§ 38. Töötasu maksmine töötamise takistuse korral	114
§ 39. Töötasu tagastamise nõuete aegumise erisus	116
§ 40. Töötaja kulude ja kahju hüvitamise erisus	117
§ 41. Töötaja andmed	119
3. jagu. Töö- ja puhkeaeg	123
§ 42. Vaba aja andmine	123
§ 43. Tööaeg	124
§ 43 ¹ . Muutuvtunni kokkulepe jaekaubanduses	128
§ 43 ² . Iseseisva otsustuspädevusega töötaja	128
§ 44. Ületunnitöö	130
§ 45. Öötöö ja riigipühal tehtava töö hüvitamine	133
§ 46. Töö tegemise aja piirang	134
§ 47. Tööaja korraldus	136
§ 48. Valveaeg	137
§ 49. Alaealise tööle rakendamise piirang	139

§ 50. Öötöö piirang	140
§ 51. Igapäevane puhkeaeg	142
§ 52. Iganädalane puhkeaeg	144
§ 53. Tööaja lühendamine	145
4. jagu. Puhkus	146
§ 54. Õigus puhkusele	146
§ 55. Põhipuhkus	147
§ 56. Alaealise põhipuhkus	147
§ 57. Osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkus	148
§ 58. Haridustöötaja puhkus	149
§ 59. Emapuhkus	149
§ 60. Isapuhkus	151
§ 61. Lapsendajapuhkus	153
§ 62. Vanemapuhkus	155
§ 63. Lapsepuhkus	157
§ 63 ¹ . Puudega lapse vanema lapsepuhkus	160
§ 64. Tasustamata lapsepuhkus	161
§ 65. Täiendav õigus vanemapuhkusele, lapsepuhkusele, tasustamata lapsepuhkusele ning puudega lapse vanema lapsepuhkusele	162
§ 65 ¹ . Puhkus täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks	163
§ 66. Puhkusetasu hüvitamine riigieelarvest	164
§ 67. Õppepuhkus	165
§ 68. Põhipuhkuse andmine	167
§ 69. Puhkuse ajakava	170
§ 70. Puhkusetasu	173
§ 71. Kasutamata puhkuse hüvitamine	174
4. peatükk. TÖÖTAJA VASTUTUSE PIIRANGUD	175
§ 72. Töötaja vastutus	175
§ 73. Töötasu alandamise erisus	176
§ 74. Kahju hüvitamise erisus	178
§ 75. Varalise vastutuse kokkulepe	183
§ 76. Töötaja vastutus kolmandatele isikutele tekitatud kahju eest	185
§ 77. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavolilisel töölt lahkumisel	186
§ 78. Tasaarvestamise erisus	187

5. peatükk. TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE JA ÜLEMINEK.....	190
1. jagu. Töölepingu lõppemise alused ja tagajärjed.....	190
§ 79. Töölepingu lõpetamine kokkuleppel.....	190
§ 81. Töölepingu lõppemine töötaja surmaga	194
§ 82. Töölepingust taganemise keeld	194
§ 83. Töölepingu lõppemine ülesütlemisega.....	194
§ 84. Nõuete sissenõutavus töölepingu lõppemisel	195
2. jagu. Ülesütlemine.....	196
§ 85. Töölepingu korraline ülesütlemine	196
§ 86. Töölepingu ülesütlemine katseajal	197
§ 87. Töölepingu erakorraline ülesütlemine	198
§ 88. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel 200	
§ 89. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel..	205
§ 90. Töölepingute kollektiivne ülesütlemine.....	208
§ 91. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt.....	209
§ 92. Ülesütlemise piirangud.....	211
§ 93. Rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisus	212
§ 94. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisus.....	213
§ 95. Ülesütlemisavaldus	214
§ 96. Ülesütlemisest etteteatamine katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu	216
§ 97. Tööandja ülesütlemise etteteatamise tähtajad	217
§ 98. Töötaja ülesütlemise etteteatamise tähtajad	218
§ 99. Vaba aja andmise kohustus	219
§ 100. Ülesütlemise hüvitis	219
§ 101. Töötajate informeerimine ja konsulteerimine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel	223
§ 102. Eesti Töötukassa teavitamine kollektiivsest ülesütlemisest.....	225
§ 103. Kollektiivse ülesütlemise tähtaeg	225
§ 104. Ülesütlemise tühisus	227
§ 105. Ülesütlemise tühisusele tuginemine.....	228
§ 106. Tööandja ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega.....	231
§ 107. Töölepingu lõpetamine kohtus või töövaidluskomisjonis	231
§ 108. Kahju hüvitamine töösuhte jätkumise korral.....	233

§ 109. Hüvitis töösuhte lõpetamise korral kohtus või töövaidluskomisjonis	233
§ 110. Töötaja nõuete aegumise erisus	235
3. jagu. Töölepingu üleminek	236
§ 111. Töölepingu kehtivus tööandja surma korral.....	236
§ 112. Töölepingu kehtivus ettevõtte üleminekul	236
§ 113. Informeerimine ja konsulteerimine ettevõtte üleminekul	239
6. peatükk. VAIDLUSTE LAHENDAMINE NING RIIKLIK JA HALDUSJÄRELEVALVE	241
§ 114. Vaidluste lahendamine.....	241
§ 115. Riiklik ja haldusjärelvalve	241
§ 116. Ettekirjutuse vaidemenetlus	242
7. peatükk. VASTUTUS	243
§ 117. Töötajale töölepingu andmete esitamata jätmine	243
§ 118. Alaealisega töölepingu sõlmimine talle vastunäidustatud tööde tegemiseks või tema lubamine sellisele tööle	243
§ 119. Alaealisega töölepingu sõlmimine seadusliku esindaja nõusolekuta ja alaealise tööle lubamine tööinspektori nõusolekuta	243
§ 120. Tööandja teavitamiskohustuse täitmata jätmine	243
§ 121. Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamine tööaja piirangut ületades ..	244
§ 122. Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine.....	244
§ 123. Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine	244
§ 124. Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmine	244
§ 125. Öötöö piirangu rikkumine	244
§ 126. Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmine	245
§ 127. Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine	245
§ 128. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel	245
§ 129. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine ettevõtte üleminekul.....	245
§ 130. Menetlus	245
8. peatükk. RAKENDUSSÄTTED	246
§ 131. Töölepingule kohaldatav seadus.....	246

§ 132. Tähtajalise töölepingu ülesütlemise erisus.....	246
§ 133. Tööraamatu üleandmine	246
§ 134. Tööraamatu andmete kandmine sotsiaalkaitse infosüsteemi.....	246
§ 135. Lapsepuhkus.....	246
§ 136. Isikukaartide säilitamine	247
§ 137. Enne seaduse jõustumist välja töötatud puhkuse nõude aegumine.....	247
§ 137 ¹ . Enne seaduse jõustumist väljatöötatud kasutamata puhkuse hüvitamine	247
§ 139. Ülesütlemise hüvitise erisus.....	247
§ 139 ¹ . Põhipuhkuse andmise erisus	247
§ 139 ² . Isapuhkuse õiguse kasutamine.....	247
§ 139 ³ Puhkuseõiguse laiendamise analüüs.....	248
§ 139 ⁴ .Lapsepuhkuse õiguse kasutamine.....	248
§ 139 ⁵ Rasedus- ja sünnituspuhkuse, lapsehoolduspuhkuse, lapsendajapuhkuse ning puudega lapse vanema lapsepuhkuse õiguse kasutamine	248
§ 139 ⁶ . Alaealise töötamise nõusoleku erisus.....	249
§ 139 ⁷ . Muutuvtunni kokkuleppe järelhindamine	249
§ 139 ⁸ .Muutuvtunni kokkulepete kehtivus	249
§ 139 ⁹ . Alltöövõtu tellinud isiku vastutus	249
§ 139 ¹⁰ Raseda ja emapuhkuse õigusega töötaja töötingimuste rakendamine 249	
§-d 140–189. [Käesolevast tekstist välja jäetud.]	249
§ 190. Seaduse jõustumine	249
Kasulikud kodulehed	251
Kasutatud lühendid.....	251
Kasutatud allikad.....	252
Kirjandus	252
Õigusaktid	252
Kohtupraktika	255

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 sätestatud, kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti.
- (4) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata lepingule, mille kohaselt töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.
- (5) Töölepingu kohta sätestatud ei kohaldata juriidilise isiku juhtorgani liikme ega välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingule.

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). Töölepingu alusel teeb füüsiline isik ehk töötaja tööd tööandjale, kelleks võib olla teine füüsiline isik, füüsilisest isikust ettevõtja, äriühing ning riigi- või kohalik omavalitsuse üksus või nende asutused. Näiteks on Rae vallavalitsuse töötaja tööandjaks Rae vald, kuid samas vallas töötava õpetaja tööandjaks Rae valla hallatav Lagedi Kool.

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. Lepinguliikide eristamine on oluline eelkõige seetõttu, et erinevate lepingutega kaasnevad lepingupooltele erinevad õigused ja kohustused. Hilisemate vaidluste vältimiseks on mõistlik juba enne iga konkreetse lepingu sõlmimist selgeks teha, millise lepingu tunnustele tehtav töö vastab. Oluline on määratleda, kas tegemist on töölepingu või muu võlaõigusliku (käsundus-, töövõtu-, maakleri- või muu) lepinguga. Vaidluse korral hindab lepingulise suhte olemust töövaidluskomisjon või kohus.

3. Kuna töölepingu alusel töötavale isikule on seadusjärgselt tagatud suuremad õigused ja parem kaitse kui muude lepingute alusel töötavatele isikutele, võib tekkida vaidlus lepingu olemuse üle. Selgitamiseks 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. Lepingute eristamisel tuleb arvestada töölepingule iseloomulike tunnustega (vt p 4), mis aitavad otsustada, kas tegemist on töösuhtega või mitte. Samas, suhtel ei pea esinema kõik punktis 4 toodud iseloomulikud tunnused selleks, et tegemist oleks töölepinguga, vaid tunnuseid tuleb hinnata kogumis.

4. Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 1 lõiked 1 ja 2 toovad esile töölepingule iseloomulikud tunnused:

- töö kui järjepideva protsessi tegemine (töötaja ja tööandja seovad end töölepinguga ning tekib ootus töötaja/töö olemasoluks pikemaks ajaks);
- tööd tegeva isiku allutatud 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 lg-st 1 tulenev kohustus maksta töötasu vähemalt korra kuus).

Töölepingule iseloomulikke tunnuseid ja teistest lepingutest eristamise lähtekohti on selgitanud ka Riigikohus. Kohtupraktikast lähtuvalt on töösuhete kindlakstegemisel kõige olulisem hinnata töötaja alluvuse määra ehk seda, mil määral on töötaja seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta. Lisaks on kohus toonud esile, et vaidlusaluse kokkuleppe õigusliku iseloomu kindlaksmääramine eeldab selle tõlgendamist kooskõlas VÕS §-s 29 sätestatud tõlgendamisreeglitega. Lepingu tõlgendamisel lähtutakse lepingupoolte ühisest tegelikust tahtest või sellest, nagu lepingupooltega sarnane mõistlik isik seda samadel asjaoludel pidi mõistma (lg 4). Eelkõige arvestatakse lepingu tõlgendamisel VÕS § 29 lõikes 5 sätestatud asjaoludega, muu hulgas lepingupoolte käitumisega. Seega on lepingu olemuse kindlakstegemiseks võimalik arvestada ka sellega, kes korraldas ja juhtis tööprotsessi, kes maksis töövahendite, -materjalide, -seadmete, -ruumide ja muude töö tegemisega seotud kulude eest, kas töö eest maksti perioodilist tasu, kas töötaja pidi olema valmis väidetavale tööandjale tööd tegema, kas töötaja tegutses mitme tööd andva isiku heaks või sai kogu oma sissetuleku või olulise osa sellest väidetavalt tööandjalt, kuidas pooled tõlgendasid vaidlusalust suhet väljapool seda vaidlust, nt suhetes teiste isikutega või täites oma muid kohustusi. Selliselt võib olla põhjendatud arvestada muu hulgas näiteks töötamise registri kannetega ja poole avaldatuga teistes menetlustes.¹ Lisaks on Riigikohus eristanud töösuhet teistest lepingutest ka selle alusel, kellel lasub töö tegemisega kaasnev riisiko; kes saab tulu või kasumi; kas tööd tegev isik on arvatud organisatsiooni töötajate koosseisu ning kas ta allub selle sisekorrale.²

Töölepingule iseloomulikud tunnused on sõnastanud ka Euroopa Liidu Kohus ja Rahvusvaheline Tööorganisatsioon.

Ka Euroopa Liidu Kohtu³ praktika annab suunised töölepingule iseloomulike tunnuste kohta. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on töötaja isik, kes teatud aja jooksul osutab teisele isikule tema juhtimisel teenuseid, mille eest ta saab tasu.⁴

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (ILO)⁵ eristab töölepingut teistest teenuse osutamise lepingutest järgnevate iseloomulike tunnuste abil:

- tööd tehakse isiklikult;

¹ Riigikohtu 14. juuni 2005. a otsused nr 3-2-1-3-05 ja nr 3-2-1-9-05; 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11; 20. mai 2020. a otsus nr 2-18-6908/47.

² Riigikohtu 14. juuni 2005. a otsused nr 3-2-1-3-05 ja nr 3-2-1-9-05.

³ Euroopa Liidu Kohtu praktika on siduv kõikidele liikmesriikidele.

⁴ Euroopa Liidu kohtu 3. juuli 1986. a otsus C66/85, Lawrie-Blum vs. Baden-Württemberg.

⁵ Eesti on ühinenud ILO-ga, mille eesmärgiks on rahvusvahelise tööregulatsiooni kehtestamine miinimumtingimustena. Eesti poolt ratifitseeritud ILO konventsioonid on Eestile täitmiseks ning ILO soovitused on käsitletavad juhistena.

- 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 ettevõtlerisk 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.⁶

5. Töösuhtega ei ole tegemist juhul, kui tööd tegev isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev (TLS § 1 lg 4). Samas ei välista TLS § 1 lõige 4 näiteks kaugtöö tegemist (kaugtöö on reguleeritud TLS § 6 lg-s 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. Lisaks on Riigikohus selgitanud, et isegi juhul, kui töötaja on töö tegemisel osaliselt iseseisev (nt kasutab enda materjale või seadmeid), ei välista see töölepingut.⁷

Kui aga töö tegija on olulisel määral iseseisev ja suhtes ei esine punktis 4 toodud töölepingule iseloomulikke tunnuseid, on eelduslikult tegemist muu teenuste osutamise lepinguga. Töölepinguga kõige sarnasemad on käsundusleping ja töövõtuleping.

Käsunduslepingu mõiste sätestab VÕS § 619: käsunduslepinguga kohustub üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu, kui selles on kokku lepitud. Käsunduslepingu tunnused on teenuse osutamine ning töö iseseisev korraldamine käsundisaaja poolt. Samamoodi kui töölepingu puhul peab käsundisaaja jälgima käsundiandja juhiseid ning olema talle lojaalne (VÕS §-d 620 ja 621). Olulisim erinevus kahe lepingu vahel on alluvuse määr tööd andvale isikule. Käsundisaaja on oma tegevuse korraldamisel vaba, määrates ise oma töö tegemise aja, koha ja viisi. Lepingu olemuse selgitamisel on seega kõige olulisem pöörata tähelepanu sellele, kuivõrd sõltuv on töö tegija tööd andvast isikust. Näiteks on töölepinguga tegemist juhul, kui asutusse võetakse tööle jurist, kes lahendab jooksvaid juriidilisi probleeme, olles tööandjale pidevalt kättesaadav, täites viimase üksikasjalikke juhiseid ning alludes asutuse sisekorrale. Käsunduslepinguga on tegemist juhul, kui jurist kutsutakse asutusse konkreetse lepingu ettevalmistamiseks ja sõlmimiseks või asutuse esindamiseks kohtus.

Töövõtulepingu mõiste sätestab VÕS § 635: töövõtulepinguga kohustub üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamisega muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu. Töövõtulepingu tunnused on tulemusele suunatus ja töö iseseisev korraldamine. Jällegi on olulisim erinevus kahe lepingu vahel alluvuse määr tööd andvale isikule. Töövõtja on oma tegevuse

⁶ Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töösuhete tingimuste alane soovitus nr 198 artiklis 13 ja Riigikohtu, vt näiteks 31. märtsi 2008. a otsus nr 3-2-1-13-08; 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11.

⁷ Riigikohtu 20. mai 2020. a otsus nr 2-18-6908/47.

korraldamisel vaba, määrates ise oma töö tegemise aja, koha ja viisi. Töövõtuleping sõlmitakse eesmärgiga, et töö teostaja valmistaks mingi asja või osutaks konkreetse tulemusega teenust (nt viiks läbi ekspertiisi, koostaks uuringu projekti või saavutaks muu resultaadi). Näiteks võib sellise töö tegijaks olla valdkonna spetsialist, kes koostab ühe ekspertiisi, või projektikirjutaja, kelle ülesandeks on koostada konkreetne projektitaotlus. Nimetatud töö tegijatel on täielik õigus otsustada, kus, millal ja kuidas nad oma tööd teevad. Tellijale ei ole oluline mitte aeg ega koht, kus töö sooritatakse, vaid lõpptulemus.

6. Eraldi on TLS § 1 lõikes 5 välistatud töölepingu sõlmimine juriidilise isiku juhtorgani liikme ja välismaa äriühingu filiaali juhatajaga. Juriidilise isiku juhtorgani liikmel tekib juhatuse liikmeks valimisel käsundilaadne suhe juriidilise isikuga, millele kohaldatakse lisaks äriseadustiku sätetele ka võlaõigusseaduse käsunduslepingut reguleerivaid sätteid (VÕS §-d 619–634)⁸. Vastaval alusel tekib juhatuse liikmel pädevus ühingat juhtida ja esindada.⁹ Lisaks võib juriidilise isiku juhtorgani liikmel samaaegselt olla ka muu leping, millega ta kohustab osutama äriühingule teenuseid ja äriühing kohustub maksma talle selle eest tasu.

Riigikohus on 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.¹⁰ Näiteks sätestab äriseadustik, et juhatuse liikme lepingu ülesütlemisele kohaldatakse VÕS-s käsunduslepingu ülesütlemise kohta sätestatud (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.¹¹ 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 raamatupidaja või müügiesindaja tööülesannete täitmiseks tööleping. Oluline on siinjuures, et juhatuse liikme ülesanded oleks selgelt eristatavad töötaja ülesannetest.

7. Kuna töölepingu eristamine teistest teenuse osutamise lepingutest võib teatud juhtudel osutada 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.

Taalise sätte olemasolu motiveerib tööandjaid mitte sõlmima piiripealseid või näilikke lepinguid, kuna kahtluse korral ja tõendusmaterjali puudumisel loetakse, et sõlmitud on tööleping. Kohus on öelnud, et olukorras, kus pooltevahelisel kokkuleppel on ühtviisi nii töölepingu kui ka mõne muu tsiviilõigusliku lepingu tunnused, nii et lepingulise suhte olemust

⁸ Vaata ka Riigikohtu 9. detsembri 2008. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-103-08, p 20; 8. mai 2013. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-191-12.

⁹ Riigikohtu 7. märtsi 2018. a otsus nr 2-16-11889/42.

¹⁰ 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.

¹¹ Samas.

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.¹² Väidetav tööandja peab TLS § 1 lõikes 2 sätestatud eelduse ümberlükkamiseks tõendama eelkõige seda, et töötaja ei allunud tema juhtimisele ja kontrollile ning oli töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev.¹³

Eeltoodust tulenevalt on tegemist töölepinguga, kui töötajaga sõlmitakse leping pealkirjaga „Töövõtuleping“, kuid lepingu sisu vastab töösuhtele iseloomulikele tunnustele. Lähtuda tuleb seega töösuhte olemusest, mitte formaalselt lepingu pealkirjast. Töövaidlusi lahendades on kohtul ja töövaidluskomisjonil õigus tuvastada, et leping vastab töölepingu iseloomulikele tunnustele ning seda ka olukorras, kus lepingule on pandud mõni muu pealkiri. Lepingu olemust võib järelevalve käigus ning tööõnnetuse või kutsehaigestumise uurimisel hinnata ka Tööinspeksioon.¹⁴

8. Tööleping on võlaõiguslik leping, kuna sellega reguleeritakse olemuslikult eraõiguslikke suhteid, mis põhinevad poolte võrdsusel ja lepinguvabadusel (TLS § 1 lg 3, VÕS § 1 lg 1). Töölepingule tuleb kohaldada seega lisaks TLS-le VÕS üldosa, VÕS-s käsunduslepingu kohta sätestatud (VÕS 35. ptk) 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 koostölgendamise 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.

¹² 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. aprilli 2010. a otsus nr 3-2-1-26-10; 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11.

¹³ Riigikohtu 20. mai 2020. a otsus nr 2-18-6908/47.

¹⁴ Tööinspeksiooni põhimääruse § 9 p 6¹. Sotsiaalministri 17.20.2007. a määrus nr 67. – RT I, 13.07.2023, 83.

1. Paragrahv 2 kehtestab põhimõtte, mille eesmärk 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, ületunnitöö soodsamas hüvitamises, suuremas hüvitisel töölepingu ülesütlemisel.

3. Erandina on töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkuleppe 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 lg 2). Samuti võib näiteks TLS § 97 lõike 4 kohaselt kollektiivlepingus kokku leppida töölepingu erakorralisele ülesütlemisele lühemad etteteatamistähtajad või et puhkusetasu makstakse hiljem, kui eelviimasel tööpäeval enne puhkuse algust (TLS § 70).

4. TLS sätestab mitmes paragrahvis eeldused töötaja kaitseks. Näiteks eeldab seadus, et tööleping sõlmitakse tähtajatult (TLS § 9 lg 1 lause 1), töötaja töötab täistööajaga 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (TLS § 43 lg 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 halvamate tingimuste kohaldamises. Töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkuleppe on algusest peale tühine, mistõttu ei tohi tööandja viidatud kokkuleppele tugineda ja töötajal puudub kohustus seda täita.

Lisaks, kuivõrd TLS näeb ette miinimumnõuded töösuhte kohta, siis näiteks TLS § 55 eeldab, et töötaja iga-aastane puhkus on vähemalt 28 kalendripäeva. Seega kui töötajal on mitu töölepingut, siis kehtib põhipuhkuse miinimumnõue iga töölepingu kohta ehk töötajale peab olema tagatud nii ühe kui ka teise tööslepingu alusel vähemalt 28 kalendripäeva puhkust ja seda ka juhul, kui ühe tööandjaga on sõlmitud mitu töölepingut.

5. Töötaja kaitse põhimõttest ning VÕS ja TLS üldnormi ja erinormi suhtest tulenevalt tuleb silmas pidada ka seda, et TLS näeb ette kindlad alused, millistes olukordades on võimalik kokku leppida näiteks leppetrahvis või kohaldada vääramatut jõudu kohustuse rikkumist vabandava asjaoluna. Näiteks võimaldab TLS leppetrahvis kokku leppida vaid saladuse hoidmise kohustuse, konkurentsipiirangu või tööle asumise kohustuse rikkumise puhul. Teistel juhtudel ei ole TLS alusel võimalik leppetrahvis kokku leppida.¹⁵

¹⁵ Lisaks TLS-s lubatud alustel on võimalik töölepingulises suhtes leppetrahvis kokku leppida veel vaid TTOS § 141 alusel ehk töötervishoiu ja tööohutuse nõuete rikkumisel.

6. 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 meretöö seaduses. Seega võivad eriseadused näha ette erineva, sh TLS-st vähem soodsama regulatsiooni.

§ 2¹. Kaitse ebasoodsa kohtlemise eest

Tööandja ei tohi kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja toetub enda õigustele, juhul tähelepanu nende rikkumisele või toetab teist töötajat tema õiguste kaitsel.

1. Ebasoodsa kohtlemise keeld tagab töötaja kaitse tööandja ebasoodsa kohtlemise (sh ebasoodsate tagajärgede) eest töötaja tööalaste õiguste kasutamisel. Töötajat ei tohi ebasoodsalt kohelda TLS-is ega teistes töösuhteid reguleerivates õigusaktides (nt kollektiivlepingu seadus, ametiühingute seadus) sätestatud õiguste kasutamisel.

Töötaja saab ebasoodsa kohtlemise eest kaitse kolmel juhul. Esmalt juhul, kui töötaja toetub enda õigustele, näiteks kui töötaja nõuab ületunnitöö hüvitamist, soovib kasutada põhipuhkust või pöördub tasunõudega töövaidlusorganisse. Teiseks juhul, kui töötaja pöörab tähelepanu oma õiguste rikkumisele, näiteks kui töötaja viitab, et teda ei ole töötingimuste andmete muudatustest kirjalikult teavitatud. Kolmandaks juhul, kui töötaja toetab teist töötajat tema õiguste kaitsel, näiteks kui töötajate usaldusisik pöörab tähelepanu, et tööandja ei taga töötajale töö- ja puhkeaja nõudeid või töötaja osaleb tunnistajana teise töötaja töövaidluses. Ühelgi neist juhtudest ei ole tööandjal lubatud töötajat ebasoodsalt kohelda võrreldes töötaja varasema olukorraga. Näiteks asjaolu, et töötaja pööras tähelepanu tööandjapoolsele töö- ja puhkeajanõuete rikkumisele ei tohi olla põhjuseks, miks tööandja töötajat koolitusele ei luba või varasemalt võimaldatud hüvest loobub.

Ebasoodsa kohtlemise keelu rikkumise tuvastamisel on oluline kindlaks teha põhjus, mis viis selleni, et töötajat ebasoodsalt koheldakse: kas töötaja toetumine oma õigustele (nt töötaja nõuab ületunnitöö hüvitamist) või tööandja poolsed objektiivsed põhjused (nt tööandja loobus töötajale ettenähtud hüvedest, peatades spordiklubiliikmelisuse, sest tööandja halvenev finantsiline olukord ei võimaldanud hüve andmist töötajatele jätkata).

2. Erinevalt TLS § 3 järgi võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) alusel kaitse saamise eeldustest, ei ole ebasoodsa kohtlemise hindamisel oluline kindla kaitstava tunnuse olemasolu (nt sugu, vanus, veendumused jm). Ebasoodsa kohtlemise eest on kaitse tagatud igale töötajale ka konkreetse ühise tunnuse puudumisel. Ebasoodsa kohtlemise tuvastamiseks ei võrrelda töötajat teiste võrreldavate isikute või isikute gruppidega, vaid võrreldakse töötaja olukorda töötaja varasema olukorraga.

3. Vaidluse korral on ebasoodsa kohtlemise tõendamise kohustus töötajal, kes ebasoodsa kohtlemise väitele tugineb. Kui tööandja kohtleb töötajat ebasoodsalt, võib tekkida töötajale

õigus kasutada õiguskaitsevahendeid (nt nõuda kahju tekitava käitumise lõpetamist, kahju hüvitamist).. Säte omab soodustavat mõju nõude esitamiseks kumulatiivselt teiste nõuetega, näiteks kui töötajaga on tööleping lõpetatud ja töötaja pöördub õiguskaitse organi poole ülesütlemise hüvitise saamiseks ning ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, võib ebasoodsat kohtlemist keelav säte olla abiks ülesütlemise tühisuse tuvastamisel (kui ebasoodne käitumine esines ja viis töölepingu ülesütlemiseni). Ebasoodsa kohtlemise keelu rikkumine on üheks kohustuse rikkumiseks, mis võib töötajal aidata sisustada töölepingu erakorralist ülesütlemist tööandja kohustuse olulise rikkumise tõttu. Seega, kui ebasoodsa kohtlemise keelu rikkumine toob endaga kaasa kohustuse olulise rikkumise ja töösuhete jätkamine ei ole enam võimalik, tekib töötajal õigus öelda tööleping erakorraliselt üles.

§ 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. Diskrimineerimise keeld töösuhetes tuleneb ennekõike võrdse kohtlemise põhimõttest, mis on isiku põhiõigusena sätestatud Eesti Vabariigi põhiseaduse §-s 12. Täiendavalt on Eestis diskrimineerimise keeld töösuhetes reguleeritud peamiselt VõrdKS-s ja SoVS-s. Kuigi TLS § 3 kohustab tööandjat tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust, suunab ka see säte tööandja eelnimetatud seadustest täpsemat regulatsiooni otsima märkides, et neid kohustusi tuleb täita vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

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 lg 1). See loetelu ei piira nõuete esitamist töösuhetes ka loetelus nimetamata tunnuste alusel diskrimineerimise puhul, kuid sel juhul ei kohaldu VõrdKS spetsiifiline regulatsioon ning tunnus peab üldjuhul olema kaitstud muus õigusaktis (nt TLS, SoVS vm). Sellised tunnused võivad muu hulgas olla perekondlike kohustuste täitmine, sotsiaalne seisund, töötajate huvide esindamine või töötajate ühingusse kuulumine, keeleoskus või kaitsevæeteenistuse kohustus (VõrdKS § 2 lg 3).¹⁶ Nimetatud muud alused sisaldavad oskust, mis on omandatav (keeleoskus), tegevusi ja kohustusi ning sotsiaalset seisundit.¹⁷ Samas sisaldab VõrdKS ka ise lisaks seaduse eesmärgis loetletud tunnustele osalise tööajaga ja tähtajalise töölepinguga töötaja ning töötaja, kes täidab tööülesandeid renditööna, võrdse kohtlemise nõudeid (VõrdKS § 11¹) (vastavalt täistööajaga, tähtajatu töösuhetega ning kasutajaettevõtte töötajaga võrreldes). VõrdKS sätestab ka edendamiskohustuse (sh tööandjatele), kuid seda võrdse kohtlemise põhimõtte osas, mida seadus ise defineerib kitsalt diskrimineerimise puudumisena (VõrdKS § 3 lg 1, § 12). Samas puuetega inimeste suhtes läheb VõrdKS sammu kaugemale, pannes tööandjale kohustuse rakendada asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et

¹⁶ Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat. Tallinn, Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituut, 2015. Kättesaadav: https://humanrights.ee/app/uploads/2017/01/V6rdse20kohtlemise20kasiraamat_EST_veeb.pdf.

¹⁷ Samas.

võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulutusi. Kulude suuruse ebaproportsionaalsuse hindamisel arvestatakse ka tööandja rahalisi ja muid kulusid, asutuse või ettevõtte suurust ning nende riikliku rahastamise või teistest allikatest rahastamise võimalust (VõrdKS § 11 lg-d 2 ja 3).

Kaitse soo tunnusega seonduva diskrimineerimise eest on reguleeritud eraldi seaduses – SoVS-s. Kohustuste (sh tööandja kohustuste) vaates on SoVS eesmärk VõrdKS eesmärgist laiem – mitte ainult naiste ja meeste võrdse kohtlemise tagamine, mida defineeritakse otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise puudumisena, vaid ka soolise võrdõiguslikkuse edendamine (SoVS § 1 lg 1, § 3 lg 1 p 2). Sooline võrdõiguslikkus tähendab naiste ja meeste võrdseid õiguseid, kohustusi, võimalusi ja vastutust tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades osalemisel (SoVS § 3 lg 1 p 1). Oluline on silmas pidada ka, et soolise diskrimineerimise mõiste hõlmab SoVS kohaselt muu hulgas isiku ebasoodsamat kohtlemist seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega (SoVS § 3 lg 1 p 3).

3. Üldiselt peetakse diskrimineerimise all silmas inimes(t)ele mingite kitsenduste seadmist, ebasoodsama olukorra kujunemist, mis vähendab nende õiguste kasutamise või teostamise võimalusi nende kuuluvuse tõttu mõnda sotsiaaldemograafilisse rühma, mida eristatakse ühe või teise sotsiaalse kategooria alusel.

Diskrimineerimine võib olla otsene või kaudne. Diskrimineerimine on otsene, kui ühte isikut koheldakse kaitstud tunnuse, näiteks soo, rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (SoVS § 3 lg 1 p 3, VõrdKS § 3 lg 2). Otseseks sooliseks diskrimineerimiseks on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega (SoVS § 3 lg 1 p 3). Otseseks diskrimineerimiseks loetakse ka ahistamist, mis on kaitstud tunnuse alusel isikule soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku vääriskuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine (VõrdKS § 3 lg 3). Soolise ahistamise mõiste hõlmab lisaks soovimatule käitumisele ka soovimatu tegevuse ning lisaks loetletutele ka häiriva õhkkonna loomise (SoVS § 3 lg 1 p 6). Samuti loeb SoVS lisaks soolisele ahistamisele otseselt diskrimineerivaks ka seksuaalse ahistamise, mis leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku vääriskuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna (SoVS § 3 lg 1 p 5). Seksuaalne ahistamine on seksuaalse olemusega, st suguelusse, seksuaalsesse käitumisse puutuv või sellele vihjav, ning suunatud isiku seksuaalse enesemääramise vastu. Samas sooline ahistamine on eelkõige seotud ühe või teise sugupoole suhtes kasutatavate, pahatihti halvustava alatooniga eelarvamuslike üldistuste – seksismiga.¹⁸

Diskrimineerimine on kaudne, kui näiliselt (VõrdKS) või väliselt (SoVS) neutraalne säte, kriteerium või tava (SoVS-s lisaks – või tegevus) seab isikud kaitstud tunnuse alusel teistega

¹⁸ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Sotsiaalministeerium, 2010. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:62998>.

võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sel sättel, kriteeriumil või taval (SoVS-s lisaks – või tegevusel) on objektiivne õiguspärane eesmärk (SoVS – objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk) ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (SoVS § 3 lg 1 p 4, VõrdKS § 3 lg 4).

Kaudse diskrimineerimisega võrreldes, on otsest diskrimineerimist lihtsam ära tunda. Otsene sooline diskrimineerimine võib esineda näiteks olukorras, kus meessoost isikut ei võeta tööle õpetajaks põhjendusega, et tegemist ei ole mehe jaoks sobiva tööga, olenemata sellest, et meeskandidaadil on kõrgem kvalifikatsioon ja/või suurem erialane kogemus kui temaga konkureerivatel naiskandidaatidel.

Kaudse diskrimineerimise puhul esineb diskrimineerimine varjatult ehk pealtnäha on töötajatele esitatav nõue või tingimus neutraalne ning võrdselt kohalduv kõigi töötajate suhtes, kuid tegelikkuses on kahjuliku mõjuga üksnes teatud gruppi kuuluvate töötajate jaoks. Näiteks soo alusel kaudseks diskrimineerimiseks võib pidada olukorda, kus tööandja sätestab edutamise eeltingimusena pikaajalise katkematu töötamise tööandja juures. Selline tingimus ei tundu esmapilgul küll diskrimineeriv, kuid võib tegelikkuses raskendada oluliselt naiste edutamise võimalusi, kuivõrd on suurem tõenäosus, et nende pideva töötamise on katkestanud laste saamisega seonduv töölt eemalolek.¹⁹

4. Isikute diskrimineerimine rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel on keelatud muu hulgas töölepingu sõlmimisel, töötingimuste kokku leppimisel, töökorralduste andmisel, töötasustamisel, töötaja edutamisel, töölepingu ülesütlemisel jne (VõrdKS § 2).

SoVS sätestab lisaks üldisele otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise keelule (§ 5 lg 1) ka detailsemalt olukorrad, mida loetakse tööelus diskrimineerivaks (SoVS § 6). Sellised olukorrad puudutavad muu hulgas värbamist, edutamist, koolitusele saatmist, töölevõtmise tingimuste kehtestamist, töö tasustamise ja töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimuste kehtestamist, töö juhtimist, tööülesannete jaotamist, töötingimuste kehtestamist, soolist ja seksuaalset ahistamist ning seonduva hoolitsuskohustuse täitmata jätmist, töötaja karistamist, teisele tööle üleviimist, töösuhte lõpetamist jms. Eraldi tähelepanu väärib jällegi asjaolu, et sooliselt diskrimineerimiseks loetakse kõigis neis olukordades mitte ainult naiste ja meeste ebavõrdset kohtlemist, vaid ka nendes olukordades otsuseid tehes isikute kõrvalejätmist või muul moel halvemini kohtlemist raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu (SoVS § 6 lg 2 p 1). Diskrimineerimiseks loetakse ka isiku ebasoodsamat kohtlemist tema soo tõttu seoses tema kuulumisega töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegutsevad teataval kutsealal, samuti seoses tema osalemisega nende töös ning seoses nende organisatsioonide poolt antavate soodustustega.²⁰

Tööandja jaoks on oluline silmas pidada, et diskrimineerimiseks loetakse ka isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud SoVS-s sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema käesolevas seaduses sätestatud õiguste kaitsel (SoVS § 5 lg 1¹). See tähendab, et diskrimineeriv, st ka keelatud on töötaja halvem kohtlemine näiteks seetõttu, et ta on

¹⁹ Samas.

²⁰ Tööelus sooliselt diskrimineerimiseks loetavate olukordade kohta on täpsemad selgitused leitavad soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaandest.

pöördunud tööandja poole diskrimineerimiskahtlusega, palunud kaitset ahistamise eest, andnud tunnistusi kolleegi võimaliku diskrimineerimisjuhtumi uurimisel vms. Sarnane mõte sisaldub ka VõrdKS-s, kuid veidi piiratumalt (kaebuse esitamise kontekstis) (VõrdKS § 3 lg 6).

Samuti loevad mõlemad seadused diskrimineerimiseks ning seega keelatuks diskrimineerimiseks korralduse andmise (SoVS § 5 lg 1, VõrdKS § 3 lg 5). See tähendab muu hulgas, et diskrimineeriv võib olla juba olukord, kus lubamatut ebavõrdset kohtlemist ei ole veel toimunud, kuid selleks on antud näiteks personalitöötajale korraldus (nt tööülesannete ümberjaotamiseks, töötasu määramiseks, töölepingu lõpetamiseks vms).

5. Oluline on mõista, et diskrimineerimise keeld hõlmab endas meelevaldse ebavõrdse kohtlemise keeldu mingi tunnuse alusel, mis ei tähenda, et isikuid ei võiks kohelda ebavõrdselt, kui selleks esineb mõistlik ja õiguspärane põhjendus. Objektivse ja mõistliku põhjenduse olemasolu ebavõrdsele kohtlemisele on tihti juhtumipõhiselt määratletav.

Sellisel määratlemisel võetakse arvesse järgmisi aspekte:

- kas ebavõrdsel kohtlemisel on õiguspärane eesmärk, mis on vastavuses põhiseaduse, võrdse kohtlemise seaduse, soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja teiste seadustega, ning
- kas ebavõrdne kohtlemine on proportsionaalne inimesele tekkivat kahju ja saavutatavat eesmärki silmas pidades. Uuritakse, kas ebavõrdse kohtlemiseni viinud meede on õiguspärane eesmärgi saavutamiseks vajalik, sobiv ja mõõdukas. See tähendab, et eesmärgi saavutamiseks teisi alternatiive ei ole, see põhjustab kõige väiksemat kahju ning kõnealune eesmärk on piisavalt tähtis, et õigustada kahju, mida inimene ebavõrdse kohtlemise tulemusel kannatab.²¹

6. Nii VõrdKS-s kui SoVS-s ongi sätestatud ka erandid ehk kirjeldatud olukordi, mil küll kedagi nn kaitstud tunnustest lähtuvalt paremini koheldakse, kuid mille puhul seda diskrimineerimiseks ei loeta. VõrdKS sätestab sellise olukorrana nt eeliste andmise töötajate esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, kui sellel on objektivne ja mõistlik õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (VõrdKS § 9 lg 3 p 1). Näiteks võivad usaldusisikud tutvuda takistamatult töötingimuste, sealhulgas töökorraldusega, saada koolitust oma ülesannete täitmiseks (koolituse ajal keskmise töötasu säilitamisega), kasutada ülesannete täitmiseks vajalikke tööandja ruume ja muid vahendeid, täita ülesandeid kokkuleppel tööandjaga tööajal jms (töötajate usaldusisiku seadus). Samas on oluline teada, et ametiühingute seaduse (edaspidi AÜS) § 19 lõike 2 põhjal on keelatud töötaja ja tööotsija õiguste piiramine sõltuvalt tema kuulumisest või mittekuulumisest ametiühingusse, ametiühingu valitud esindajaks olemisest või muust seaduslikust ametiühingualasest tegevusest. Samuti sätestab VõrdKS, et eeliste andmist raseduse, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu ei saa pidada töösuhetes diskrimineerimiseks (VõrdKS § 9 lg 2 p 2). Põhimõtte on otseselt seotud võrdse kohtlemise põhimõtte tagamisega, mis arvestab bioloogilist ja sotsiaalset erinevust meeste ja naiste vahel. Diskrimineerimiseks ei peeta ka erinevat kohtlemist, kui kutsenõuded rõhutavad, et ametikohta võib täita inimene, kes on kas teatud rahvusest, rassist või etnilise kuuluvusega, teatud nahavärvusega, mingi kindla usutunnistuse või veendumustega, teatud vanuses,

²¹ Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat.

puude või seksuaalse sättumusega. Tingimuseks on, et sellise tunnusega seotud omadus on oluline ja määrav ning eesmärk õiguspärane ja nõue proportsionaalne (VõrdKS § 10 lg 1). Lisaerandid puudutavad usulistest ühendustest ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhinevates eetosega avalikes või eraorganisatsioonides toimuvat kutsetegevust (VõrdKS § 10 lg-d 2 ja 3). VõrdKS kohaselt ei peeta diskrimineerivaks ka puuetega inimestele abinõude rakendamist ehk nende erikohtlemist (VõrdKS § 11). Samuti ei piira VõrdKS meetmete rakendamist, mille eesmärk on vähendada või vältida seaduse eesmärgis loetletud tunnustest tulenevat ebavõrdsust (VõrdKS § 6). Samas rõhutatakse, et selliselt rakendatavad meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga.

Ka SoVS-s on sätestatud, et otseseks või kaudseks diskrimineerimiseks ei peeta tööle saamisel või selleks vajaliku koolituse võimaldamisel erinevat kohtlemist isiku soo tõttu, kui sugu on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav nõue (SoVS § 5 lg 2 p 4). Näiteks kui teatris otsitakse osatäitjat meestegelase rolli ning seetõttu saavad kandideerida vaid mehed, võib erineva kohtlemise eesmärki pidada õigustatuks ja nõuet proportsionaalseks eesmärgiga. Nii nagu VõrdKS sätestab SoVS tööandjate vaatest veel teisegi olulise erandi – ajutiste, alaesindatud soole eeliseid andvate või soolist ebavõrdsust vähendavate ja soolist võrdõiguslikkust edendavate erimeetmete rakendamine (SoVS § 5 lg 2 p 5). Taolisi erimeetmeid ei või rakendada juhuslikult – nende rakendamiseks on vajalik, et organisatsioonis oleks läbi viidud analüüs sooliste ebavõrdsuste tuvastamiseks ja välja töötatud strateegiline tegevuskava tuvastatud ebavõrdsuse vähendamiseks. Erimeetmed võivad kehtida vaid ajani, mil nende eesmärgiks olnud tulemused on saavutatud. Samas ei ole ka ajutise erimeetmena lubatud näiteks värbamisel alaesindatud soost isiku automaatne eelistamine juhul, kui vastassoost kandidaat on objektiivseid ja asjakohaseid aspekte arvestades pädevam (nt kõrgema kvalifikatsiooniga, kui kõrgem kvalifikatsioon on tööülesannete täitmiseks vajalik).

7. Tööandjad on kohustatud kaitsma töötajaid diskrimineerimise eest, mille võib toime panna nii kaastöötaja kui ka klient, või muud organisatsiooni sihtgruppi. Seadus rõhutab sellise kaitse proaktiivsust – vajalike meetmete rakendamist (VõrdKS § 12 lg 1). Vajalike meetmete olemus ja rakendamisviis sõltuvad igast konkreetsest organisatsioonist ja selles valitsevast olukorrast. Vajalikud meetmed saab välja selgitada eelneva olukorra analüüsimisega ning töötajate või nende esindajatega konsulteerimisega. Sellisteks proaktiivseteks meetmeteks võivad olla näiteks käitumisjuhised, organisatsiooni töökorralduse reeglites sätestatud diskrimineerimist keelavad normid või ahistamisjuhtude lahendamise reeglid ja/või võimalikud distsiplinaarkaristused.²²

8. Diskrimineerimise kahtluse korral tuleks tavaolukorras esmalt püüda lahendada küsimus töötaja ja tööandja koostöös. VõrdKS kohaselt on diskrimineerimises kahtlustatav isik kohustatud 15 tööpäeva jooksul kirjaliku taotluse saamisest arvates andma kirjaliku seletuse oma tegevuse kohta enda suhtes diskrimineerimist kahtlustavale isikule (§ 7). SoVS sätestab konkreetsemalt tööandja selgituste andmise kohustused (§ 7), sh spetsiifilisemalt töötajate valimise ja edutamise (SoVS § 6 lg 1), töö tasustamise ja töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimuste (§ 6 lg 2 p 3) ja muudes tööalastes olukordades (§ 6 lg 2) diskrimineerimise kahtlustamise puhkudeks.

²² Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat.

Kui olukorda ei suudeta omavahel lahendada või kui tegemist on olukorraga, kus töötajalt ei ole tööandja poole pöördumist mõistlik eeldada (nt on varasemalt organisatsioonis diskrimineerimise kahtluste puhul jäänud olukorrad lahendamata või kahtlusi esitanud töötajaid hakatud taga kiusama), võib töötaja pöörduda võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta arvamuse saamiseks otse soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku, samuti töövaidlusorganite (töövaidluskomisjon ja kohus, VõrdKS § 23, SoVS § 12) poole. Nii VõrdKS kui SoVS viitavad ka võimalusele pöörduda diskrimineerimisvaidluse korral lepitusmenetluse läbiviimiseks õiguskantsleri poole. Siinkohal on oluline tähele panna, et lepitusmenetluse läbiviimiseks on vajalik kogu menetluse vältel mõlema osapoole nõusolek (vt detailne regulatsioon õiguskantsleri seaduse §-d 35⁵–35¹⁵).

Kui töötajal on kahtlus, et on toime pandud väär- või kuritegu, tuleks pöörduda politseisse, kuna väärteo- ja kriminaalmenetlust ei saa üksikisik algatada ning süü tõendamise kohustus on riiklikul süüdistajal.

9. Riigikohus on leidnud, et võrdse kohtlemise põhimõtte (SoVS § 3 lg 1 p-d 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 õigustatust²³ (erandid diskrimineerimiskeelust – VõrdKS §-d 6, 9, 10, 11, SoVS § 5 lg 2). Kohtupraktikast tulenevalt peab seega isik, kes tunneb, et teda on diskrimineeritud, esitama vaidlust lahendavale organile asjaolude kirjelduse, mille alusel on tema hinnangul toimunud diskrimineerimine (SoVS § 4 ja VõrdKS § 8). Selleks piisab näiteks, kui isik toob näite võrreldavas olukorras olevast isikust, kes erineb temast soo, rassi, vanuse või muu tunnuse poolest ning kellega võrreldes on teda tema hinnangul ebavõrdselt koheldud. Seejärel on tööandjal kohustus tõendada, et ta ei ole võrdse kohtlemise põhimõtet rikkunud ehk et tema tegevusel on õiguspärane põhjendus. Juhul kui tööandja keeldub oma käitumise õigustatuse tõendamisest, võrdsustatakse tema keeldumine diskrimineerimise keelu rikkumise omaksvõtuga. SoVS ja VõrdKS jagatud tõendamiskohustuse regulatsioon ei kohaldu halduskohtu- ja kriminaalmenetluses.

Keerulisem on kaudse diskrimineerimise tõendamine, kuivõrd diskrimineerimine ei ole esmapilgul selgelt nähtav. Kaudse diskrimineerimise tõendamiseks peab isik tooma välja esiteks näiliselt neutraalse sätte, kriteeriumi, tava või tegevuse, mis paneb töötajad gruppideks erinevasse olukorda ehk loob sisuliselt võitjate ja kaotajate grupid. Teiseks tuleb isikul näidata, et nn kaotajate grupis on proportsionaalselt rohkem ühe tunnuse alusel sarnanevaid isikuid, näiteks rohkem ühe soo, rahvuse, rassi või muu grupi esindajaid.²⁴

Isik ei pea tõendama ka nn kaitstavasse isikutegruppi kuulumist. Diskrimineerimist saab kahtlustada ja kohtus või töövaidluskomisjonis tuvastada ka ebavõrdse kohtlemise puhul arvatava või oletatava kuuluvuse tõttu rahvuse (etnilise kuuluvuse), usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tunnusega seotud gruppi. Seega,

²³ 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.

²⁴ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne.

kui inimest diskrimineeritakse näiteks tema oletatava seksuaalse sättumuse tõttu, ei pea ta tõestama, kas ta on või ei ole tegelikult selle seksuaalse sättumusega.²⁵

10. Kui kohus tuvastab, et tööandja on töötajat diskrimineerinud, saab diskrimineeritav nõuda nii kahju tekitava käitumise lõpetamist kui ka teatud juhtudel varalise ning mittevaralise kahju hüvitamist (VõrdKS § 24, SoVS § 13). Kahju hüvitamise nõude peab esitama vähemalt ühe aasta jooksul kahjust teadasaamisest alates (VõrdKS § 25, SoVS § 14).

Kahju tekitava käitumise lõpetamise nõudega saab diskrimineeritav nõuda, et lõpetatakse näiteks tema seksuaalne ahistamine või muu tööandjapoolne diskrimineeriv käitumine. Varalise kahju hüvitamise nõue võib olla aktuaalne olukorras, kus töötaja diskrimineerimine seisneb selles, et talle on makstud vähem töötasu võrreldes sama või võrdväärset tööd tegeva teise isikuga.

Siiski nõuavad töötajad enamjaolt hoopis mittevaralise ehk moraalse kahju hüvitamist nende psüühiliste tagajärgede eest, mida diskrimineeriv käitumine on neis tekitanud. Mittevaralise kahju hüvitisena mõistetakse seaduste kohaselt välja mõistlik rahasumma. Seda, milline rahasumma on konkreetses olukorras mõistlik, otsustab vaidlust lahendav organ lähtudes nii rikkumise laadist, ulatusest, poolte majanduslikust olukorrast, kannatanu enda osast kahju tekkimises ja muudest olulistest asjaoludest. Kohtupraktikast nähtuvalt mõistetakse mittevaralise kahju hüvitisiks välja väga erinevates ulatustes ning viisidel. Näiteks on vanuse tõttu koondamise eest mõistetud isikule välja hüvitis tervelt ühe aasta töötasu ulatuses, samas kui soo tõttu rangema karistuse määramise eest mõisteti isikule välja poole kuu töötasu suurune hüvitis.

Kui diskrimineerimine leiab aset tööle värbamise faasis, siis pole diskrimineeritul õigust nõuda endaga töölepingu sõlmimist. Küll aga on õigus nõuda kahju hüvitamist, kui diskrimineeriva käitumisega on talle kahju tekitatud.

11. TLS § 3 paneb tööandjatele võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse kontekstis ka edendamiskohustuse, viidates alustena VõrdKS-le ja SoVS-le.

VõrdKS § 12 sätestab tingimused tööandjale võrdse kohtlemise põhimõtte rakendajana ja edendajana ning näeb ette, et tööandja peab võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest ning teavitama töötajat sobival viisil VõrdKS seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest. Võrdse kohtlemise edendamist tuleks käsitada ühe osana organisatsiooni ja personali juhtimisest, mida viiakse ellu andmekogumisel ja töötlemisel, toodete ja teenuste väljatöötamisel ning suhtekorralduses, tööle valimisel ja võtmisel, personali arendamisel, organisatsiooni kultuuri ja identiteedi kujundamisel.²⁶

Ka SoVS (§ 11) sätestab tööandja kohustuse edendada naiste ja meeste võrdõiguslikkust. Paragrahvi 11 lõike 1 punkti 1 eesmärk on luua naistele ja meestele võrdsed võimalused kandideerimiseks, kindlustades, et teave kandideerimisvõimalustest jõuaks mõlema soo esindajateni mitmekesiste kanalite kaudu. Sama lõike punkt 2 näeb ette, et tööandja peab võtma erinevatele ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile edutamisel võrdse kohtlemise. See tähendab, et kui organisatsioonis või mõnedes töötajagruppides domineerib üks sugupool, on vaja muuta sisseharjunud

²⁵ Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat.

²⁶ Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat.

tavapäraseid töötajate värbamise viise, kuna inimesed, kes organisatsioonis töötavad ja erinevatesse võrgustikesse kuuluvad, püüavad värvata sageli endaga sarnaseid inimesi ning teised potentsiaalsed head kandidaadid tööturul võivad jääda märkamata. Samuti ei peaks värbamiskulutusel olema otseseid või kaudseid viiteid eelistatavale soole (vt ka diskrimineeriva tööpakkumise keeld SoVS § 8), kui organisatsiooni eesmärk just pole värvata juurde vähem esindatud sugupoole esindajaid (sel juhul tuleks lisada märged, mis põhjustel ja tingimustel võidakse eelistada ühe sugupoole esindajat). Ametite puhul, mida traditsiooniliselt seostatakse ühe või teise sooga, on kasulik viidata ametikirjeldusest tulenevatele tööülesannetele ja kandidaadile esitatavatele kvalifikatsioonikriteeriumidele. Vältida tuleb kuulutusi, mis võivad kinnistada stereotüüpseid ettekujutusi nn naiste töödest või meeste töödest (nt kasutada illustratsioonil ainult ühest soost isikute kujutamist, töökeskkonna kirjeldusi, mis võivad välistada osa potentsiaalseid kandidaate jms), pigem rõhutada, et kandideerima oodatakse nii naisi kui ka mehi.²⁷ Värbamisel on vajalik meeles pidada ka nii tööandjale kui töövahendusega tegelevale ettevõtjale kehtestatud keeldu nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult andmeid raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu kohta (SoVS § 6 lg 4). Samas juba tööle võetud isikute puhul on tööandjal kohustus töötajate vajadusi arvestavalt kujundada töötingimused sobivaks nii naistele kui meestele ja luua neile paremad võimalused töö ja pereelu ühitamiseks (SoVS § 11 lg 1 p 3). Oluline kohustus on ka kanda hoolt, et töötaja oleks töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest (SoVS § 11 lg 1 p 4). Nii nagu VõrdKS kohustab ka SoVS tööandjat edendamiskohustuse raames teavitama töötajat SoVS-s sätestatud õigustest (SoVS § 11 lg 1 p 5), lisaks aga andma töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta organisatsioonis ning soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks kasutusele võetud meetmetest (SoVS § 11 lg 1 p 6). Selleks, et tööandjal oleks võimalik omada ülevaadet ning teatava regulaarsusega anda teavet naiste ja meeste võrdse kohtlemise kohta oma organisatsioonis, samuti selleks, et asjaomastel institutsioonidel (nt volinik, töövaidluskomisjon või kohus) oleks võimalik (ajas) jälgida ja hinnata naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte täitmist selles organisatsioonis, on oluline, et tööandja koguks soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid²⁸.

§ 3¹. Töösuhtest tuleneva nõude aegumistähtaeg

Töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks on neli kuud arvates ajast, kui isik sai teada või pidi teada saama oma õiguse rikkumisest.

1. Paragrahv § 3¹ sätestab töösuhtest tuleneva nõude aegumistähtaja. 1. jaanuaril 2018 jõustus töövaidluse lahendamise seadus (TvLS). TvLS jõustumisega lisati TLS-i nõude aegumist puudutav säte. Varasemalt oli vastav säte individuaalse töövaidluse lahendamise

²⁷ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne.

²⁸ Organisatsioonis soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustuse, sh, andmete kogumise kohta leiab selgitusi, nõuandeid ja juhiseid lisaks SoVS kommenteeritud väljaandele näiteks sotsiaalministeeriumi väljaandest „Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele“. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/55593..>

seaduses, mis kaotas kehtivuse TvLS jõustumisel. Tegemist on sätte väljavõtmisega menetlust reguleerivast seadusest ning selle viimisega materiaalõigust reguleerivasse seadusesse. Sisulised põhimõtted aegumistähtaja osas jäid samaks.

TsÜS § 142 lõige 1 sätestab, et õigus nõuda teiselt isikult töö tegemist või sellest hoidumist (nõue) aegub seaduses sätestatud tähtaja jooksul. Pärast nõude aegumist võib kohustatud isik keelduda oma kohustuste täitmisest. Aegumine ei lõpeta nõuet, andes võlgnikule üksnes kehtiva vastuväite keeldumiseks. Aegumise eesmärk on kaitsta võlgnikku, kellel võib aja möödudes olla raskem esitada nõudele vastuväiteid, kuna tõendid ei ole talle enam kättesaadavad.²⁹

Töösuhetest tulenevatele nõuetele on kehtestatud nõude esitamiseks kindlad tähtajad, st aeg, mille jooksul tuleb nõue esitada töövaidlusorganile (töövaidluskomisjon või kohus). Kui nõuet tähtaja jooksul ei esitata, siis nõue küll ei lõpe ja töölepingu pool võib selle rahuldumist nõuda, kuid töövaidlusorgan võib teise poole taotlusel kohaldada nõudele aegumist ja selle nõude osas menetluse lõpetamist. Eeltoodud põhjustel on oluline esitada oma nõuded tähtaegselt.

2. Töösuhete puhul on seaduses määratletud töösuhetest tulenevate õiguste kaitseks nõude esitamise üldiseks tähtjaks neli kuud. Võrreldes muude tsiviilõiguslike suhetega on neli kuud erandlikult lühike. Seda selleks, et tagada pooltele võimalikult kiirelt õigusselgus. Neljakuuline aegumistähtaeg on töösuhetest tulenevate nõuete aegumise üldnorm.

Sätte eesmärk on olnud reguleerida valdava osa töösuhetest tulenevate nõuete aegumist, v.a nende nõuete aegumist, mille osas sätestab seadus sõnaselge erisuse. Näiteks on TLS § 74 lõike 4 alusel tööandja kahju hüvitamise nõude aegumistähtaeg 12 kuud ja TLS § 29 lõike 9 alusel töötasu nõude (sh ületunnitöötasu, tasu ööajal töötamise eest, riigipühal töötamise tasu jne) esitamise tähtaeg kolm aastat. Muudel juhtudel, kui TLS-s ei ole sätestatud erisust, on nõude aegumistähtjaks neli kuud. Näiteks aegub nelja kuu jooksul tööandja nõue nõuda töötajalt töölepingu lõpetamisel hüvitist vähem etteteatud aja eest, tööandja poolt makstav haigusraha, koondamishüvitis ning põhipuhkuse tasu ja põhipuhkuse hüvitise nõue.

3. Aegumise algust, lõppu, katkemist ja peatumist reguleerib TsÜS 10. peatükk. Eelkõige on oluline silmas pidada, et TsÜS § 135 kohaselt algab tähtaja kulgemine järgmisel päeval pärast selle kalendripäeva või sündmuse saabumist, millega määrati kindlaks tähtaja algus, kui seadusest või lepingust ei tulene teisiti. Tähtaja viimaseks päevaks peab avaldus või hagi olema töövaidluskomisjonile või kohtule saabunud (postitamisest ei piisa).

²⁹ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2010, lk 439.

2. peatükk

TÖÖLEPINGU SÕLMIMINE

§ 4. Töölepingu sõlmimise erisus

- (1) Töölepingu sõlmimisele kohaldatakse võlaõigusseaduses lepingu sõlmimise kohta sätestatud.
- (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. Paragrahvi 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.

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.³⁰ 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 eesmärgi ehk analüüsida, kas konkursi sisuks on pakkumine asuda konkursi korraldajaga lepingueelsetesse läbirääkimistesse või lepingupakkumus (millele nõustumise andmisel tekib osapoolte vahel töösuhe).³¹ Konkursi väljakuulutamisel peaks tööandja seega

³⁰ P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2006, lk 41.

³¹ 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

mõtlemata, 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 esitab töötajale seega lepingueelsete läbirääkimiste käigus töötingimused, millega ta soovib töötaja tööle võtta. Seejärel saab töötaja otsustada, kas talle vastavad tingimused sobivad, ning esitada omapoolsed tingimused.

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).³²

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.

Kaudne tahteavaldus väljendub teos, millest võib järeldada tahet tuua kaasa õiguslik tagajärg. Näiteks sooritab tööandja või töötaja teo, mis viitab soovile sõlmida töösuhe. Kaudseks tahteavalduseks sõlmida tööleping pakutud tingimustel võib olla tööandja poolt töötajale tööruumide ja uksekoodi andmine või töötaja tööle asumine tööandja ruumides. Sellisel juhul on töötajal õigus nõuda TLS § 5 lg 3 järgi lepingu kirjalikku vormistamist.³³

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 kokkuleppes 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 võib töölepingu sõlmimisel üldjuhul pidada oluliseks töötasu, täis- või osaaajaga töötamist, tehtavaid tööülesandeid, töökohta 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

§ 14) või kohaldatakse enampakkumise teel sõlmitava lepingu regulatsiooni (VÕS § 10) ja võitja väljavalimine tähendab nõustumist (VÕS § 20).

³² Sama põhimõtet on selgitanud ka Riigikohus, nt 30. märtsi 2012. a otsuses nr 3-2-1-30-12.

³³ Riigikohtu 19. jaanuari 2018. a otsus 2-16-5811; Riigikohtu 30. märtsi 2012. a määrus tsiviilasjas nr 3-2-1-30-12.

miinimumnõuete regulatsiooni. Näiteks kui pooled ei ole töölepingus kokku leppinud puhkuse kestuses, siis kohaldatakse TLS-st tulenevat 28-kalendripäevast põhipuhkust (TLS § 55), või kui pooled ei ole kokku leppinud tööajast, siis rakendub töötajale täistööaeg (TLS § 43 lg 1).

Töölepingu kui kokkuleppe sõlmimisest tuleb eristada tööandja teavitamiskohustust, 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. Füüsiliste ja juriidiliste isikute esindusõigust reguleerib TsÜS 8. peatükk. Juriidilisest isikust tööandja puhul on esindaja olemasolu tavapärane (TsÜS § 34).

Riigikohus on selgitanud, et kui ettevõtja tõendab, et tema nimel tegutsenud isikul ei olnud volitusi töötajaga töölepingu sõlmimiseks, tuleb kontrollida, kas on täidetud TsÜS § 118 lõikes 2 sätestatud talumisvolituse eeldused. Seega tuleb kontrollida, kas väidetavalt ettevõtja esindajana tegutsenud isiku avaldused või käitumine mõjutasid töötajat mõistlikult uskuma, et esindajana tegutsevale isikule oli antud volitus töölepingu sõlmimiseks, ning kas ettevõtja teadis või pidi teadma, et isik tegutseb tema nimel esindajana, ja talus selle isiku sellist tegevust.³⁴

8. TLS § 4 lõike 2 järgi tuleb tööleping sõlmida kirjalikult. Tööleping peab seega olema tehingu teinud isikute poolt omakäeliselt allkirjastatud (TsÜS § 78 lg 1). Kirjaliku vorminõudega on võrdsustatud tehingu elektrooniline vorm. Elektrooniline vorm peab võimaldama lepingu taasesitamist, sisaldama tehingu teinud isikute nimesid ning olema elektrooniliselt allkirjastatud (TsÜS § 80 lg-d 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 lg 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 lg 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 lg 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.

Lisaks võib Riigikohtu hinnangul tööleping olla sõlmitud ka juhul, kui töötaja on töölepingu allkirjastanud ja ilmunud tööle, kuid tööandja on jätnud töölepingu allkirjastamata või kui tööandja töötajat tööle ei luba ja töölepingut kirjalikult ei vormista. Kohus on rõhutanud, et

³⁴ Riigikohtu 19. jaanuari 2018. a otsus 2-16-5811.

sellistes olukordades tuleb tuvastada, kas pooled vahetasid vastastikused tahteavaldused (pakkumuse esitamise ja sellele nõustumuse andmisega või muul viisil (VÕS § 9 lg 1, TsÜS § 68)), mille eesmärgiks oli luua töösuhe ja olla lepinguliselt seotud, ning kas pooled saavutasid kokkuleppe kõikides olulistes töölepingu tingimustes.³⁵

Ülaltoodust lähtuvalt ei sõltu TLS kohaselt töölepingu kehtivus vorminõude täitmisest ning tööleping loetakse sõlmituks ka juhul, kui pooled on vorminõude vastu eksinud.

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 lg 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.

Riigikohtu hinnangul ei saa tööandja muu hulgas tugineda sellele, et töölepingut ei saanud vorminõuete järgimata jätmise tõttu lugeda sõlmituks, kui pool on taotlenud töölepingu sõlmimist kirjalikult (VÕS § 11 lg 2). TLS on erinormiks VÕS suhtes ning lisaks on TLS § 2 kohaselt TLS-s ja VÕS-s lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta seaduses sätestatud töötaja kahjuks kõrvalekalduv kokkulepe tühine. Kui vastavalt seadusele, lepingupoolte kokkuleppele või ühe poole taotlusele tuleb leping sõlmida teatud vormis, ei loeta lepingut sõlmituks enne, kui lepingule on antud ettenähtud vorm (VÕS § 11 lg 2). Koosmõjus TLS § 1 lõikega 3 ja §-ga 2 ei saa aga tööandja taotleda, et leping sõlmitaks teatud vormis. Töölepingu puhul ei kohaldu VÕS § 11 lõikes 2 sätestatu ning tööleping võidakse lugeda sõlmituks ka seaduses ettenähtud vormi järgimata jätmisel.³⁶

11. TLS eeldab tööülesannete täitmise alustamisel ja tööle lubamisel töösuhete olemasolu (TLS § 4 lg 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, lepingueelsete läbirääkimiste raames peetud kirjavahetuses või töötaja registreerimises töötamise registris³⁷, 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 töösuhete puudumist või suhet muul õiguslikul alusel (nt töövõtuleping, käsundusleping).

³⁵ Riigikohus on analüüsinud oma 19. jaanuari 2018. a otsuses nr 2-16-5811 olukorda, kus tööandja on taotlenud lepingu sõlmimist kirjalikus vormis. Riigikohus selgitab, et töölepingu puhul ei kohaldu VÕS § 11 lõikes 2 sätestatu, et lepingut ei loeta sõlmituks enne, kui lepingule on antud ettenähtud vorm. (Nimelt VÕS § 11 lg 2 sätestab, et kui vastavalt seadusele, lepingupoolte kokkuleppele või ühe poole taotlusele tuleb leping sõlmida teatud vormis, ei loeta lepingut sõlmituks enne, kui lepingule on antud ettenähtud vorm. Riigikohus leidis, et TLS § 4 lõigetest 2 ja 4 (töölepingut on võimalik sõlmida kirjalikult, töötaja poolt tööle asumisega ning ka muus vormis ning TLS § 4 lg-s 2 sätestatud vorminõude järgimata jätmine ei too kaasa töölepingu tühisust) koosmõjus § 1 lõikega 3 ja §-ga 2 tuleneb, et tööandja ei saa taotleda, et leping sõlmitaks teatud vormis.)

³⁶ Riigikohtu 19. jaanuari 2018. a otsus nr 2-16-5811.

³⁷ Kõik tööd pakkuvad füüsilised ja juriidilised isikud peavad oma töötajad töötamise registris registreerima (maksukorralduse seaduse (MKS) § 252 lg 3). Töötamine tuleb registreerida hiljemalt töötaja tööle asumise hetkeks.

12. TLS ei reguleeri proovipäeva või proovitööd (tegemist on praktikas kasutusel olevate mõistetega). Isiku tööle sobivust saab hinnata kandideerimise käigus või katseajal. Kandideerimisel võib ettevõtja tutvustada töölesoovijale tööruume ja tööprotsesse, samuti võib töölesoovija tutvuda tulevase tööga ja jälgida tööl toimuvat. Seejuures ei saa töölesoovijalt oodata konkreetsele tööle asumist (sh tavapärasel tööprotsessis tegutsemine, eristamata töölesoovijat teistest töötajatest). Sellisel juhul on isik asunud tööd tegema ning poolte vahel on tekkinud töösuhe, mis toob kaasa kõik töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, näiteks tasu maksmise kohustuse tehtud töö eest.

Kuigi proovitööga seonduvat seadus ei reguleeri, siis on praktikas küsimust arutanud ja selgitanud Riigikohus.³⁸ Kohus kordab üle, et TLS ei sätesta võimalust rakendada töölesoovijat tema sobivuse hindamiseks proovitööle, mille tegemist võib oodata üksnes tasu eest. Üldreeglina tuleb töölesoovija sobivust hinnata kandideerimisel, mh saab tööandja sõnastada tööle kandideerijale esitatavad nõuded ja neile vastavuse hindamise kriteeriumid. Teisalt nendib kohus, et kuni töölepingu sõlmimiseni võivad pooled pidada läbirääkimisi (VÕS § 14 ja TLS § 11), mille käigus kontrollib tööandja töölesoovija tööoskusi. Samas rõhutab kohus, et tööoskuste kindlakstegemisele suunatud praktilised katsed, testid vms peaksid vähemalt üldjuhul piirduma lühiajalise tööolukorra matkimisega tööandja juuresolekul. Lubatavaks ei saa pidada olukorda, kus kandideerija teeb lepingueelsete läbirääkimiste või töö proovimise sildi all tööandjale tööd, millest tööandja saab rahalist kasu, eriti kui töölesoovija täidab tööülesandeid (tellimusi) ilma tööandja juuresolekuta ehk iseseisvalt. Lepingueelsed läbirääkimised peaksid piirduma töölesoovija oskuste esmase väljaselgitamisega ega tohi muutuda temalt tasuta töö saamiseks.

Riigikohus võtab oma hinnangu kokku tõdemusega, et kui töölesoovija on asunud lepingueelsete läbirääkimiste ajal täitma ülesandeid, mida tavapäraselt tehakse töösuhte ajal, tuleb eeldada, et pooled on sõlminud töölepingu (TLS § 1 lg 2 koostoimes TLS § 4 lg 2 teine lause ja TLS § 11). Tööandjal on võimalik töölepingu sõlmimise eeldus ümber lükata, tõendades mh nt seda, et töölesoovija üksnes tutvus töökorralduse või töö tegemisega ega täitnud tegelikke tööülesandeid või tellimusi. Samuti võib tööandja tõendada, et töölesoovija teadis ja oli nõus sellega, et kontrollitakse tema tööoskusi, millele järgneb tööandja otsus, kas sõlmida tööleping või mitte. Selleks tuleks tööandjal üldjuhul tõendada lisaks ka seda, et ta selgitas enne töölesoovijale arusaadavalt, kui kaua kestab tööoskuste eelhindamine ja millal teeb tööandja teatavaks temaga töölepingu sõlmimise või sõlmimata jätmise.

Kui töölesoovijat on survestatud tegema tasuta tööd proovipäeval, on tal õigus pöörduda töövaidlusorganisse (töövaidluskomisjon või kohus) töösuhtest tulenevate nõuetega, näiteks saamata jäänud töötasu nõudes.

13. 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.

³⁸ Riigikohtu 6. detsembri 2021. a otsus nr 2-20-5834.

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 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 materiaaõiguslikud piirangud.

14. Tööandjal on õigus kasutada töölepingus lisaks kokkulepitud tingimustele ka tüüptingimusi.³⁹ Oluline on siiski rõhutada, et ei eksisteeri tüüptingimustega töölepingut, mis sobiks iga töösuhte sõlmimiseks. Iga töösuhte puhul on oluline, et tööandja ja töötaja lepiksid kokku konkreetse töö tegemisega seotud tingimused ja vastastikused ootused. Tööandjal ei ole keelatud ette valmistada samasisulisi lepingupunkte sarnastes tingimustes sarnaseid tööülesandeid tegevatele töötajatele. Samasisulistest lepingutingimustes kokku leppimine samade tööülesannetega töötajatega aitab tagada ka töötajate võrdse kohtlemise.

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 lepingupoolle suhtes, kes ei ole seepärast võimeline mõjutama tingimuse sisu. Seadus eeldab, et tüüptingimust ei ole eraldi läbi räägitud (VÕS § 35 lg-d 1 ja 2). Samas ei tähenda tüüptingimustega lepinguvormi olemasolu seda, et pooled ei võiks neid tingimusi omavahel läbi rääkida. Töötaja ja tööandja võivad iga töölepingu punkti alati läbi rääkida (sellisel juhul muutub tüüptingimus poolte vahel kokkulepitud tingimuseks). Iga inimese töösuhte on individuaalne ja lepinguvabaduse põhimõttest lähtuvalt ei pea kõik töötajad töötama samadel tingimustel. Tööandja argument, et üks lepinguvorm on asutuses kõikidel töötajatel, ei ole asjakohane – töösuhte on individuaalne ja peab arvestama poolte vajadustega.

Tüüptingimus on VÕS § 42 lõike 1 järgi tühine, kui see lepingu olemust, sisu, sõlmimise viisi, lepingupoolte huviseid ja teisi olulisi asjaolusid arvestades kahjustab teist lepingupoolt ebamõistlikult, eelkõige siis, kui tüüptingimusega on lepingust tulenevate õiguste ja kohustuste tasakaalu teise lepingupoolle 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 lepingupoolle lepingu olemusest tulenevaid õigusi ja kohustusi selliselt, et lepingu eesmärgi saavutamine muutub küsitavaks. Näiteks konkurentsikeelu kokkulepe võib olla põhjendatud asutuse tippspetsialisti, kuid mitte personalijuhi või valvuri puhul. Taolised tüüptingimused võivad esineda, kui kasutatakse kõikidel töötajatel sama lepingupõhja. Sellisel juhul võivad sisse jääda punktid, mis ei ole töötaja suhtes põhjendatud. Juhul kui töötaja leiab lepingust tühiseid punkte, tuleks sellele tööandja tähelepanu juhtida ning need sealt kokkuleppel eemaldada. Vaidluse korral peab tööandja suutma tõendada, et lepingu tingimus on poolte vahel läbi räägitud ja seetõttu kehtiv.

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

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 töötajat⁴⁰, mis tähendab, et VÕS-s toodud kaitse laieneb muu hulgas 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 rikkumise 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;**
- 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 muutumise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed, sealhulgas viide makse ja makseid saavate asutuste ja nende maksmisega kaasneva kaitse kohta;**
- 6) tööandja pakutav koolitus ja muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;**
- 7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);**
- 8) töö tegemise koht;**
- 9) põhipuhkuse kestus ja viide muule tööandja hüvitatavale puhkusele;**
- 10) viide töölepingu ülesütlemise kirjalikku taasesitamist võimaldavale vormile ja põhjendamiskohustusele ning etteteatamistähtaegadele;**
- 11) viide tööandja kehtestatud töökorralduse reeglitele;**
- 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut;**
- 13) viide ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrale;**
- 14) katseaja kestus.**

(2) Tööandja teavitab töötajat andmetest heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Töötajal on igal ajal õigus andmetega tutvuda. Tööandja võib nõuda töötajalt kinnitust käesolevas paragrahvis nimetatud andmete esitamise kohta.

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

(4) Andmete muudatused esitatakse töötajale kirjalikult hiljemalt muudatuste jõustumise päeval, arvestades käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 3 sätestatut.

⁴⁰ Riigikohtu 23. mai 2011. a otsus nr 3-2-1-39-11.

- (5) Tööandja säilitab käesolevas paragrahvis nimetatud andmeid ja teavet andmete edastamise või vastuvõtmise kohta töölepingu kehtivuse ajal ja kümme aastat töölepingu lõppemisest arvates.**
- (6) Tööandja ei pea töötajat andmetest kirjalikult teavitama, kui töötajaga kokkulepitud ja tegelikult töötatud tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul.**

1. Paragrahv 5 reguleerib tööandja teavitamiskohustust.⁴¹

TLS § 5 lõige 1 ei sätesta töölepingu kohustuslikke tingimusi, mis igal juhul peavad töölepingus sisalduma. Paragrahv 5 reguleerib andmeid, millest tööandja peab töötajat enne tööle asumist teavitama. Seega tuleb seaduses eristada teavitamiskohustust ja töölepingu sõlmimist. 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 olulistest tingimustes. Oluliste tingimuste loetelu määravad töötaja ja tööandja vastastikusel kokkuleppel (vt selgitusi TLS § 4 juures).

Enne tööle asumist peab tööandja töötajat teavitama TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmetest, milles ei ole juba eelnevalt kirjalikult kokku lepitud. Kui tööleping sisaldab kõiki §-s 5 nimetatud andmeid, loetakse ka teavitamiskohustus täidetuks.

2. Andmed sisalduvad töölepingu kirjalikus dokumendis. Praktikas on tekitanud segadust töölepingu ja töölepingu kirjaliku dokumendi eristamine. Töölepingu kirjaliku dokumendi all on mõeldud dokumenti, mis sisaldab kokkulepitud töötingimusi (nt tööleping) ja TLS § 5 lõikes 1 nimetatud andmeid, milles pooled ei ole kokku leppinud (nt teave puhkuste, kollektiivlepingute ja ülesütlemise etteteatamistähtaegade kohta). Tööandja võib töötajat teavitada TLS § 5 lõikes 1 olevatest andmetest töölepingus, selle lisas, ametijuhendis, 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.

3.1. Töölepingu kirjalik dokument peab sisaldama kontaktandmeid mõlema lepingupoole kohta, sealhulgas poolte nimed, isiku- või registrikood, elu- või asukoht (TLS § 5 lg 1 p 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 lg 1 p 2). Teavitamiskohustus on vajalik, kuna töölepingu sõlmimise ja tööle asumise aeg võivad erineda. Töötaja peab teadma, millal ta realselt tööülesandeid lepingu alusel täitma

⁴¹ TLS §-d 5 ja 6 juhivad Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivist 2019/1152, 20. juuni 2019, läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus..

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 lg 1 p 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 lg 1 p 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 lg 1 p 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.

Siinjuures on oluline, et pooled on vabad kokku leppima tasustamise täpsetes tingimustes (kas makstakse kuu- või tunnitasu, lisatasu, tulemustasu jne). Samas peavad nii töötaja kui tööandja aru saama, millises töötasus on kokku lepitud ja kuidas seda arvutatakse. Näiteks võib ebaselge olla kokkulepe, kus sisaldub nii kuu-, tunni- ja lisatasu, kuid ei ole üheselt arusaadav, millist tasu millisel juhul makstakse. Täpsed kokkulepitud tingimused aitavad tulevikus vältida töövaidlusi teemal, milline on töötasu suurus, kas lisatasu on muutunud kokkulepitud töötasu osaks või mitte ning mida peaks töötaja tegema, et talle makstaks lisatasu. Täpsemalt reguleerib töötasu TLS 3. peatüki 2. jagu.

Töötaja peab olema informeeritud töötasu arvutamise viisist, maksmise korrast ja palgapäevast (TLS § 5 lg 1 p 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 lg 4). Seadus kohustab märkima kirjalikku dokumenti ka palgapäeva.

Töötajat peab teavitama töötasult makstavatest ja töötasust kinni peetavatest maksudest ja maksetest, neid saavatest asutustest ja nende maksmisega kaasnevast kaitsest (TLS § 5 lg 1 p 5). Tasust kinnipidamised mõjutavad otseselt töötaja lõplikku ja kättesaadava töötasu suurust ning seeläbi töötaja toimetulekut. Seetõttu on oluline, et töötaja on teadlik millises ulatuses, kellele ning miks tema tasult maksude ja maksete kinnipidamisi tehakse. Viidatud maksud on eelkõige tulumaks ja sotsiaalmaks ning makseteks töötuskindlustusmaks ja kohustuslik kogumispensioni makse ning neid makstakse Maksu- ja Tolliametile.

Maksude ja maksete tasumisega kaasneva kaitse osas saab töötajat teavitada näiteks järgmisest: tulumaksust finantseeritakse riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuse valitsemistegevust; töötuskindlustusmaksest rahastatakse töötuskindlustust, mis kindlustab teatud tingimustel töötajale kaitse (hüvitised, toetused ja teenused) töötuks jäämise korral; kohustuslikust kogumispensioni maksest rahastatakse II samba pensioni; sotsiaalmaksust rahastatakse ravikindlustust ning I ja II samba pensioni. Makse saavate asutuste osas saab töötajat teavitada näiteks asjaolust, et tööandja tasub töötaja töötasult maksud ja maksed Maksu- ja Tolliametile.⁴²

Kui tööandja teeb täiendavaid vabatahtlikke sissemaksid näiteks kolmandasse pensionisambasse, tööandjapensionisse, ravikindlustusse või tööõnnetus ja kutsehaiguskindlustusse, tuleb töötajat ka sellest teavitada.

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

Tööandja koolituskorraldus võib olla tööandjatel väga erinev, mistõttu oleneb lõplik teavitus konkreetse tööandja võimalustest ja kokkulepetest töötajaga. Sätte eesmärk on, et töötaja on teadlik, millised on tööandja koolitusootused töötajale ja millised on töötaja võimalused koolitusel osaleda. Näiteks kui tööandja nõuab uutelt töötajatelt teatud koolituste läbimist, tuleb töötajat sellest teavitada. Näiteks kui tööandja koostab perioodilisel koolituskavasid või edastab regulaarselt teavet lähiajal toimuvate koolituste osas e-kirja teel või ettevõtte veebiportaalis, tuleb töötajat sellest teavitada. Kui tööandjal ei ole koolitamise osas üldisi põhimõtteid või suuniseid, siis ei ole töötajat ka millestki teavitada ning teavitamiskohustust täitma ei pea.

3.7. Töötaja peab teadma tööaega ehk aega, mil töötaja on kohustatud tööülesandeid täitma (TLS § 5 lg 1 p 7). Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida nii täistööajaks kui osalises tööajaks. 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.

⁴² Teavituse võib teha ka viidates seadusele, selgitades, et maksude ja maksete tasumisega kaasnev kaitse on sätestatud eelkõige tulumaksuseaduse § 5 lõikes 1, töötuskindlustuse seaduse §-des 6 ja 36, kogumispensionide seaduse § 2 lõikes 2 ja sotsiaalmaksuseaduse § 10 lõikes 2. Samuti võib tööandja teavituskohustuse lisada näitliku tabeli maksude ja maksetega kaasneva kaitse kohta, mis on kättesaadav Maksu- ja Tolliameti veebilehel: <https://www.emta.ee/ariklient/e-teenused-koolitused/nouanded/teadmiseks-töökohustusmaksude-tasumisel>.

3.8. Tööandja kohustuseks on teavitada töötajat töö tegemise kohast (TLS § 5 lg 1 p 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).⁴³ Töötajal ja tööandjal on tulenevalt töösuhte iseloomust võimalik kokku leppida ka töö tegemise muu koht (näiteks töötaja kodu). Seadus eeldab, et töö tegemise koht lepitakse kokku kohaliku omavalitsuse üksuse ehk linna või valla täpsusega. TLS § 20 võimaldab töö tegemise kohas kokku leppida ka aadressi täpsusega. Siinjuures on Riigikohus tähelepanu juhtinud, et kuigi seadus võimaldab aadressi määratleda täpselt, peavad pooled töö tegemise koha kokkuleppimisel lähtuma nende vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest. TLS § 20 eesmärgiga kooskõlas ei ole töö tegemise koha ebamõistlikult lai või kitsas määramine.⁴⁴

3.9. Tööandja peab töötajat teavitama põhipuhkuse kestusest ja muudest tööandja hüvitatavatest puhkustest (TLS § 5 lg 1 p 9). Tööandja peab töötajat teavitama põhipuhkusest ja seadusest soodsamatel tingimustel antavast puhkusest. Samuti peab tööandja esitama töötajale teabe muude puhkuste kohta, mida tööandja hüvitab. Muud seaduses sätestatud tööandja poolt hüvitatavad puhkused on õppepuhkus (TLS § 67) ja puhkus täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks (TLS § 65¹). Tööandja võib puhkuseid puudutavat teavet esitada ka viidates seadusele (eelkõige TLS §-dele 55, 65¹ ja 67 ning õppepuhkuse osas täiendavalt täiskasvanute koolituse seaduse §-le 13). Kui tööandja pakub töötajale täiendavalt tasustatud puhkust (nt lisapuhkuse päevi, täiendav talvepuhkus vm), tuleb töötajat ka sellest teavitada.

3.10. Tööandja peab teavitama töötajat töölepingu ülesütlemise vorminõudest, põhjendamiskohustusest ja etteteatamise tähtaegadest (TLS § 5 lg 1 p 10). Töötaja peab teadma, millised on ülesütlemise etteteatamise tähtajad ning et ülesütlemisavaldus tuleb esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ja millal seda tuleb põhjendada. TLS lubab nimetatud tingimustest teavitamiseks viidata asjakohasele seaduse regulatsioonile. Seadusest tulenevad etteteatamise tähtajad on reguleeritud TLS §-des 96–98. Vorminõue ja põhjendamiskohustus on reguleeritud TLS §-s 95 (töölepingu ülesütlemine tuleb teha kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ja see peab sisaldama põhjendusi). Kui seadusest soodsamad etteteatamistähtajad on kokku lepitud töötajale kohaldatavas kollektiivlepingus, tuleb töötajat sellest teavitada.

⁴³ Töötaja töötamise registrisse kandmisel tuleb töökoha aadressi määramisel lähtuda Maksu- ja Tolliameti juhistest.

⁴⁴ Riigikohtu 21. juuni 2017 lahendis 3-2-1-65-17 vaidlesid pooled selle üle, milline oli töölepingus aadressi täpsusega kokku lepitud töötamise koha tingimuse tähendus olukorras, kus tööandja asukoht muutus. Riigikohus viitas, et sellisel juhul tuleb kindlaks teha poolte ühine tahe töölepingu sõlmimisel või kui seda ei saa kindlaks teha, siis lähtuma mõistliku isiku arusaamisest ning arvestama nii töölepingu olemust ja eesmärki kui ka töölepingu teisi tingimusi. Kohus selgitas, et kuigi TLS § 20 võimaldab leppida töö tegemise kohas kokku aadressi täpsusega, peavad pooled töö tegemise koha kokkuleppimisel lähtuma nende vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest. TLS § 20 eesmärgiga kooskõlas ei ole töö tegemise koha ebamõistlikult lai või kitsas määramine. Seadusandja soovi võimaldada töölepingu pooltel määrata töö tegemise koht mõistlikult kinnitab ka töölepingu seaduse eelnõu seletuskiri (299 SE; Riigikogu XI koosseis; lk 26–27).

3.11. Tööandja kohustus on teavitada töötajat töökorralduse reeglitest (TLS § 5 lg 1 p 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 teadetetahvil.

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

3.13. Tööandja peab töötajat teavitama ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korrast (TLS § 5 lg 1 p 13). Teave ületunnitöö tegemise ja hüvitamise korra kohta peaks hõlmama vähemalt teavet selle kohta, et ületunnitööd tehakse kokkuleppel ja ületunnitöö hüvitatakse eelduslikult tasustatud vabas ajas või poolte kokkuleppel rahas 1,5-kordse töötasu määras. Teave võib esitada viidates asjakohasele seaduse regulatsioonile. Lisaks minimaalsele teavitusele võib tööandja töötajat teavitada ka täpsemast korrast, kuidas ületunnitöö tegemises kokku lepitakse (nt kellevahelist ja millises vormis kokkulepet ületunnitöö tegemine eeldab) või kuidas ületunnitööd hüvitatakse (nt kui tööandja hüvitab ületunnitöö rahas ja seadusest soodsamal määral).

3.14. Tööandjal tuleb teavitada katseaja kestusest (TLS § 5 lg 1 p 14). Sätte eesmärk on tagada, et töötaja on igal juhul teadlik, et tema suhtes rakendub katseage ja kui pikk on katseaja kestus (katseage on seaduse järgi 4 kuud, pikemas katseajas ei saa kokku leppida). Hilisemate vaidluste vältimiseks on soovituslik võimalikult täpselt fikseerida katseaja alguse ja lõppemisega seonduv.

Tööandja võib soovi korral esitada töötajale info ka selle kohta, et katseaja hulka ei arvestata aega, mil töötaja tööülesannete täitmine on takistatud näiteks haiguse või puhkuse kasutamise tõttu (vt täpsemalt selgitusi TLS § 10¹ juures). Samas ei ole viimase puhul tegemist kohustusliku teavitustingimusega.

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 lg 3).

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

5. Tööandja peab andmed esitama heauskselt, selgelt ja arusaadavalt (TLS § 5 lg 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.

Töötajal on igal ajal õigus andmetega tutvuda. Kui andmed esitatakse töötajale paberil, on töötajal võimalus töötingimuste teabega hõlpsalt tutvuda. Kui andmed esitatakse elektroonselt, tuleb tööandjal tagada, et andmed on töötajale kättesaadavad, salvestatavad ja väljatrükitavad. Näiteks ei tohi töötingimuste andmed paikneda sellist laadi digitaalses serveris, millele töötajal puudub ligipääs.

6. Tööandja võib nõuda töötaja kinnitust selle kohta, et vajalikud andmed on töötajale esitatud (TLS § 5 lg 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 hiljemalt muudatuste jõustumise päeval. Oluline on siinkohal rõhutada, et töölepingus sisalduvaid tingimusi, mis on töötaja ja tööandja vahel eraldi kokku lepitud, saab muuta üksnes poolte kokkuleppel (TLS § 12). Ühepoolset, 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 hiljemalt muudatuste jõustumise päeval 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 lg 5). Viidatud regulatsioon on vajalik selleks, et vaidluse või küsitavuste korral oleksid asjakohased dokumendid nõuete aegumistähtaja jooksul pooltele kättesaadavad.⁴⁵

Tööandjal tuleb lisaks töölepingu kirjalikule dokumendile säilitada tõend andmete edastamise või vastuvõtmise kohta. Ka selle säilitamise tähtaeg on töösuhte aeg ja kümme aastat alates töösuhte lõppemisest. Tööandjal on õigus valida, kas säilitada tõend andmete edastamise, vastuvõtmise või mõlema kohta. Tõendi säilitamise täpsema viisi valib tööandja. Näiteks saab tööandja oma kohustuse täitmiseks säilitada koopia andmete edastamise e-kirjast, töötaja allkirjastatud dokumendi andmete kättesaamise kohta või väljavõtte dokumendi kooskõlastamisest dokumendihaldussüsteemis.

9. Enne 1. juulit 2009 sõlmitud töölepinguid peab tööandja Eesti Vabariigi töölepingu seaduse⁴⁶ (kehtis kuni 01.07.2009) alusel säilitama 50 aastat töölepingu lõppemisest (TLS § 131 lg 2 lause 1). Nimetatud töölepingud võivad näiteks tõendada vajadusel pensioniõiguslikku staaži kuni 31. detsembrini 1998. Pensioniõiguslikku staaži tõendab üldjuhul tööraamat. Tööraamatu või tööraamatus vastavate kannete puudumise või ebaõigete kannete korral võib pensioniõiguslikku staaži tõendada muu dokumendiga, milles

⁴⁵ Tehingust tulenevaks aegumistähtjaks on kolm aastat, mis pikeneb kümnele aastale, kui isik rikkus tehingust tulenevat kohustust tahtlikult (TsÜS § 146 lg-d 1 ja 4). Kümneaastane aegumistähtaeg on ka lepinguvälistel nõuetel (TsÜS § 150 lg 3).

⁴⁶ Eesti Vabariigi töölepingu seadus § 21 lg 2 esimene lause, kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13147581>.

on andmed töötamise aja kohta. Seega võib pensioniõiguslikku staaži tõendada muu hulgas töölepinguga.⁴⁷ 1. jaanuaril 1999 hakkas kehtima sotsiaalmaksuseadus, millega muudeti maksuarvestus isikustatuks, st maksusummat hakati deklareerima iga töötaja kohta eraldi. Alates 1999. aastast tõendataksegi tööstaaži isikustatud sotsiaalmaksu andmetega.

10. Tööandjal ei ole teavitamiskohustust juhul, kui töötajaga kokkulepitud ja tegelikult töötatud tööaeg ei ületa keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul (TLS § 5 lg 6). Olenemata teavitamiskohustuse erandist, tuleb TLS § 4 lõigetest 2 ja 5 tulenevalt sõlmida pikema kui kahe nädala pikkuse töösuhte puhul kirjalik tööleping, kus fikseeritakse poolte vahel kokku lepitud olulised tingimused (erand võimaldab sellisel juhul jätta vähem olulistest andmetest teavitamata).

Teavitamiskohustuse erandi kohaldamiseks ei tohi keskmiselt kolme tundi nädalas nelja järjestikuse nädala jooksul ületada töötaja kokku lepitud ega ka tegelikult töötatud tööaeg (sh ületunnid). Näiteks saab teavitamiskohustuse erandit kohaldada, kui pooled leppisid kokku, et töötaja töötab nädalas kaks tundi ja töötaja ka reaalselt töötas nelja nädala peale kokku kaheksa tundi.

Kui töötaja juba üks kord töötab keskmiselt rohkem kui kolm tundi nelja järjestikuse nädala jooksul, tekib tööandjal igal juhul kohustus töötajat kirjalikult teavitada. Näiteks tuleb tööandjal täita teavitamiskohustus juhul, kui pooled leppisid kokku, et töötaja töötab nädalas kolm tundi, kuid töötaja tegi lisaks sellele ühel nädalal viis ületundi, mis kasvatas nelja järjestikuse nädala keskmise nädalas töötatud tundide arvu enamaks kui kolm tundi. Tööandjal säilib teavitamiskohustus ka juhul, kui mõne järgmise arvestusperioodi tegelikest töötatud tundide arvust lähtuvalt oleks võimalik teavitamiskohustuse erandit taas kohaldada. Näiteks kui jaanuari vältel töötajaga kokkulepitud ja tegelikult töötatud tööaeg ei ületanud keskmiselt kolme tundi nädalas, kuid veebruarikuu ületundide tõttu tehti tegelikult tööd enam kui keskmiselt kolm tundi nädalas, peab tööandja esimesel võimalusel andmetest kirjalikult teavitama olenemata sellest, kas järgmistes kuudes oleks teavitamiskohustuse erandi kohaldamise eeldused uuesti täidetud (nt kui märtsi tundide arvu järgi erand taas kohalduks).

Kolmetunnise keskmise arvutamisel võetakse arvesse töötamist kõigi tööandjate juures, kes moodustavad sama ettevõtte, kontserni või üksuse või kuuluvad samasse ettevõttesse, kontserni või üksusesse⁴⁸.

§ 6. Töötaja teavitamine töötingimustest erijuhtudel

(1) *[Kehtetu – RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]*

(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.

⁴⁷ Pensioniõigusliku staaži tõendamise ja arvestamise kord. Sotsiaalministri 27.12.2012. a määrus nr 59. – RT I, 30.12.2022, 8, määruse § 2 lõiked 1 ja 2.

⁴⁸ Vt Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152, 20. juuni 2019, läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus, artikkel 1 (3).

- (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 ja kasutajaettevõtja nimele teatama töötajale, et tööülesandeid täidetakse renditööna kasutajaettevõttes.**
- (6) Kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et tööaeg jaguneb arvestusperioodi jooksul ebavõrdset (summeeritud tööaeg), peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale tööajakava teatavaks tegemise ja muutmise 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 muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, peab tööandja lisaks käesoleva seaduse §-s 5 nimetatule teatama töötajale enne tema ärasõitu järgmised andmed:
 - 1) riik, kus töötaja tööle asub;**
 - 2) riigis töötamise aeg;**
 - 3) töötasu maksmise vääring;**
 - 4) riigis viibimisega seotud hüved;**
 - 5) riigist tagasipöördumise tingimused.****
- (9) Kui tööandja ei ole käesoleva paragrahvi lõigetes 2–5 nimetatud andmeid töötajale kirjalikult teatanud, eeldatakse, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud.**

1. Paragrahvis 5 nimetatud andmed tuleb töötajale teatavaks teha iga töölepingu puhul. TLS § 6 reguleerib erijuhtudel teavitamist. Tööandja peab töötajat täiendavalt teavitama tähtajalise töölepingu sõlmimisest, konkurentsipiirangu või saladuse hoidmise kohustuse sisust, kaugtöö või renditöö tegemisest, summeeritud tööajaarvestuse kohaldamisest, kulutuste hüvitamisest, samuti tuleb teavitada töötingimustest, kui töötaja töötab pikemaajaliselt välisriigis.

2. Tähtajalise töölepingu sõlmimisel tuleb kirjalikult fikseerida tähtajalise töölepingu kestus ja selle sõlmimise põhjus (TLS § 6 lg 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 lg 9).

3. 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 lg 9).

4. Kui tööandja soovib, et töötaja hoiaks tootmis- või ärisaladust, siis tuleb tal töötajat kirjalikult teavitada saladuses hoitava teabe sisust (TLS § 6 lg 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 määratleva 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 lg 9).

5. Töötaja ja tööandja võivad leppida kokku kaugtöö tegemises (TLS § 6 lg 4). Kaugtöö tähendab, et töötaja täidab poolte kokkuleppel oma igapäevaseid tööülesandeid väljaspool tööandja asukohta. Kaugtööd tuleb eristada töölähetusest. Töölähetus on olukord, kus tööandja saadab töötaja tööülesandeid täitma väljaspoole töölepingus kokku lepitud töö tegemise kohta (nt osaleb töötaja, kelle töö tegemise koht on Tartu kontor, tööandja korraldusel töökohtumisel Soomes).

Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida konkreetsetes kaugtöö tegemise kohas (nt töötaja kodu) või selles, et töötaja teeb tööd eri kohtades (nt kodus, raamatukogus, kohvikus). Kaugtöö võib tähendada ka töö tegemist teises riigis.⁴⁹ Kaugtööd võib teha regulaarselt või üksikutel juhtudel. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et kaugtöö tähendab regulaarset kontorist eemalolekut või ühekordset kaugtööpäeva. Näiteks kokkulepe, et töötaja teeb kaugtööd igapäevaselt kodukontoris pool aastat järjest, või kokkulepe, et töötaja teeb kaugtööd kodukontoris ainult kord nädalas.

Tööandja ei saa sundida töötajat kaugtööd tegema ja töötaja ei saa kaugtööd nõuda. Kaugtöö kokkuleppe sõlmimisel tuleks eelistada kirjalikku vormi, samas võivad pooled tõendada kokkulepet ka muul viisil. Pooled võivad kaugtöös kokku leppida töölepingus või leppida kaugtöö tegemises kokku nt omavahelises e-kirjavahetuses. Kirjaliku teavitamise puudumisel eeldab TLS, et töötaja täidab tööülesandeid tööandja ettevõttes (TLS § 6 lg 9). Oluline on arvestada, et kui pooled on kaugtöö tegemises kokku leppinud ja kokkulepe on osa töölepingu tingimustest, ei saa tööandja või töötaja kokkulepet ühepoolselt muuta või üles öelda.

Kaugtöö tegemise kokkulepe annab töötajale suurema vabaduse valida, kus ta tööd teeb, kuid ei välista töötaja allutatust tööandja juhtimisele ja kontrollile. Töötaja täidab ka kaugtööd tehes tööandja antud tööülesandeid ja on vajaduse korral tööandjale kättesaadav. Enne kaugtöö võimaldamist peab tööandja läbi mõtlema, kas ta suudab kaugtöö korral tagada tööülesannete täitmise, hea koostöö töötajaga, meeskonnatunnetuse säilimise ja ohutu

⁴⁹ Vt ka juhust „Kaugtöötaja töötervishoid ja -ohutus“. Tallinn, Sotsiaalministeerium, 2022. Kättesaadav: https://tooeu.ee/sites/default/files/2022-12/Kaugt%C3%B6t%C3%B6taja%20t%C3%B6t%C3%B6tervishoid%20ja%20ohutuse%20juhis_uuendatud.pdf.

töökeskkonna. Tööandjal on mõistlik leppida töötajaga kokku kaugtöö tegemise üldistes põhimõtetes või kirjeldada kaugtöö põhimõtteid näiteks töökorralduse reeglites või kollektiivlepingus, millega tutvumist on töötaja kinnitanud, et ei peaks enne töötaja igat kaugtööle minekut kaugtöö tingimusi uuesti töötajaga läbi rääkima.

Tööandja tagab töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise kaugtöö korral niivõrd, kui võrd see on kaugtöö eripärasid arvestades võimalik (töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) § 12 lg 1 teine lause). Tööandja on kaugtöö korral kohustatud: 1) kajastama töö iseloomust tulenevaid võimalike riske töökeskkonna riskianalüüsis ning kaugtöö erisusi arvestades rakendama abinõusid töötaja terviseriskide vältimiseks või vähendamiseks; 2) juhendama töötajat enne kaugtööle lubamist ning regulaarselt vastavalt vajadusele; 3) tagama tööülesannete täitmiseks sobilikud töövahendid; 4) korraldama töötaja tervisekontrolli; 5) uurima tööõnnetusi ja kutsehaigestumisi; 6) maksma haigushüvitist (TTOS § 13⁵ lg 1 p-d 1-6). Kaugtöö töökoht sisustatakse töötaja ja tööandja kokkuleppel (TTOS § 13⁵ lg 2). Näiteks võivad pooled kokku leppida, et olukorras, kus töötajal on juba kodus olemas sobiv töökoht (töö tegemiseks sobiv laud ja tool), siis ei ole tööandjal kohustust töökohta sisustada. Samuti tuleb arvestada, et tööandja saab oma tööohutusalasid kohustusi siiski täita teatud piirini, st tehes ise ära kõik mõistlikult võimaliku, eelkõige selgitades koostöös töötajaga välja töökeskkonnas esinevad riskid ja juhendades töötajat, kuidas neid riske maandada.

Töötajal on kaugtööd tehes kohustus kujundada ohutu töökeskkond ja ohutud töötingimused vastavalt tööandjalt saadud juhistele (TTOS § 14 lg 1¹). Näiteks peab töötaja kohandama endale sobivaks tooli ja kuvari, tegema pause ja tagama piisava valgustuse. Töötaja peab kaugtöö töökohtal tegema endast kõik oleneva, et õnnetusi vältida. Seejuures tuleb arvestada, et töötaja töötervishoiu- ja tööohutusalasid kohustused ei vabasta tööandjat asjakohasest vastutusest, välja arvatud juhul, kui tööandja on töötaja kaugtöö korral täitnud kõiki TTOS §-s 13⁵ nimetatud kohustusi (TTOS § 14 lg 4). Näiteks olukorras, kus töötajaga juhtub kaugtööl tööõnnetus, peab tööandja vaidluse korral tõendama, et tema on omalt pool täitnud kõik seadusest tulenevad kohustused töötaja ohutuse ja tervise kaitse tagamiseks ning õnnetuse põhjuseks on töötajapoolne tööohutusnõuete rikkumine.

Kõiki töid ei saa teha kaugtööna. Kaugtööd võiks eelkõige võimaldada töökohtadel, kus oht töötaja tervisele on väike (nt arvutiga tehtav töö, käsitöö). Kuna tööandjal on kaugtöökeskkonnas keeruline töötaja töötingimusi piisavalt kontrollida, ei tohiks kaugtööd teha juhul, kui töökeskkond vajab erinõudeid (nt sundventilatsioon, müraisolatsioon).

Täiendavalt võiksid tööandja ja töötaja enne kaugtöö kasutamist mõelda eelkõige alljärgnevale:

- kuidas ja milliste vahendite (e-post, Skype vm) kaudu toimub tööülesannete andmine, täitmise kontrollimine ning suhtlus tööandja ja kolleegidega;
- milline on kaugtöötaja tööajakorraldus ning kas ja kuidas jälgitakse tööajast kinnipidamist;
- kas ja millal eeldatakse töötaja kohalolekut tööandja ruumides;
- kas ja millal peab töötaja teavitama tööandjat kaugtööle minekust;
- kas ja milliseid kohandusi vajab töötaja töökoht kaugtööl olles;
- kuidas toimub töövahendite (nt arvuti, printer) paigaldus, hooldus ja tagastamine;
- kas ja milliseid andmekaitse- ja muid turvanõudeid peab töötaja jälgima kaugtööd tehes;
- kas ja mil määral hüvitab tööandja kaugtöö tegemisega seonduvad kulud;
- kas ja millistel juhtudel on tööandjal võimalus siseneda kaugtöö tegemise kohta;

- millistel tingimustel võivad töötaja ja tööandja kaugtöö tegemise lõpetada.⁵⁰

Kui pooled ei jõua kokkuleppele kaugtöö tegemise tingimustes, sh kaugtööga seotud kulude hüvitamises (nt seadmete soetamise ja töökoha kohandamise kulud) või kui kulud on töötaja või tööandja jaoks liiga suured, ei peaks kaugtöö kokkulepet sõlmima.

6. Töötaja võib teha tööd, alludes tööandja asemel ajutiselt kolmanda isiku ehk kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile (TLS § 6 lg 5). Tegemist on olukorraga, kus tööleping on sõlmitud tööandja ehk rendiagentuuriga, kuid tööd tehakse teise isiku ehk kasutajaettevõtja juures. Renditööd tuleb eristada töövahendusest⁵¹. Renditöö puhul on tegemist kolmepoolse töösuhtega, kus ettevõtja võtab isiku tööle eesmärgiga suunata ta tööle kolmanda isiku juurde, kes annab töötajale tööülesandeid ja ka kontrollib nende täitmist. Taolist kasutajaettevõtja juures töötamist nimetab TLS renditöö tegemiseks⁵². Renditööd iseloomustab tööülesannete täitmine kasutajaettevõtja juures ajutiselt, rahuldamiseks kasutajaettevõtja tööjõu nõudlust mingil perioodil.

Töötaja peab töölepingu sõlmimisel olema teadlik, kui ta töötab tööandja asemel ajutiselt teise ettevõtja juures. Samuti peab töötajale olema teada kasutajaettevõtte nimi. Kirjaliku kokkuleppe puudumisel eeldab seadus, et kokkulepet renditöö tegemiseks ei ole (TLS § 6 lg 9).

7. Juhul kui tööandja ja töötaja on leppinud kokku summeeritud tööaja kohaldamises, peab tööandja töötajat kirjalikult teavitama tööajakava teatavaks tegemise ja muutmise tingimustest (TLS § 6 lg 6). Summeeritud tööaega rakendatakse juhul, kui töötaja tööaeg jaguneb töösuhte iseloomust või töökorralduse eripärast tulenevalt arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt, mis tähendab, et töötaja võib töötada ühel perioodil (nädal, kuu) rohkem tunde ja/või päevi kui teisel. 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), töötajale tööajakavast etteteatamise ajast ja tööajakava muutmise tingimustest. Arvestusperioodi võib näiteks teatavaks teha töölepingu kirjalikus dokumendis (sh viitega kollektiivlepingule), tööandja kehtestatud töökorralduse reeglites või teha töötajale muul viisil teatavaks. Samuti 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. Töötajal on õigus tööajakavaga tutvuda mõistliku aja jooksul enne arvestusperioodi algust. Lisaks peab töötaja olema teadlik sellest, kuidas tööajakava muudetakse. Olenevalt pooltevahelisest täpsemast töökorraldusest võib olla asjakohane töötajat teavitada näiteks sellest, millistel juhtudel üks või teine pool tööajakava muuta saavad, kas tööajakava muudatusi võivad omavahel kokku leppida ka töötajad, millised on muudatuste tegemise tähtajad või mis vormis tuleb tööajakava muudatused vormistada.

⁵⁰ Samas.

⁵¹ Töövahendus on töö ja töötaja leidmiseks vajaliku teabe vahendamine isiku ja tööandja vahel. Vaba töökoha leidmiseks ja täitmiseks on enim tuntud Töötukassa töövahendusteenus.

⁵² 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.

Tihti töötatakse summeeritud tööaja korral vahetustes (näiteks on ettevõttes jagatud töö õhtusteks ja päevasteks vahetusteks). Samas ei ole summeeritud töö ja vahetustega töö siiski samatähenduslikud. Vahetustega võib töötada nii summeeritud tööaja kui ka tavalise kaheksatunnise tööpäeva puhul. Näiteks võib vahetustega töötaja tööaeg olla püsivalt 8 tundi päevas ja 40 tundi 7-päevases ajavahemikus, mis tähendab, et tööaeg ei jagune arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt ja seega ei ole tegemist summeeritud tööaja arvestusega.⁵³

8. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et tööandja hüvitab töötajale töö tegemisega või tööandja juhiste ja korralduste täitmise tõttu tekkinud kulutused (TLS § 6 lg 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. Töövaidlusi lahendab töövaidluskomisjon või kohus (TvLS § 2 lg-d 3 ja 4). Seejuures on töötajal kohustus kulutusi tõendada.

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

- riik, kus tööle asutakse;
- 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).

Vajalikud andmed tuleb töötajale esitada kirjalikult enne ärasõitu.

Teavitamiskohustust ei mõjuta välisriigis töötamise alus. Seega ei ole oluline, kas töötaja saadeti teise riiki lähetusse või tema töölepingus on töö tegemise kohaks välisriik. See, kas tööandjal lasub teavitamiskohustus, sõltub sellest, kas töötaja asub tööle muus riigis kui riik, kus ta tavaliselt töötab. Tööandja peab teavitama töötajat välisriigis töötamise tingimustest, kui töötaja töötab kauem kui ühe kuu riigis, kus ta tavaliselt ei tööta. Teavituskohustus kehtib näiteks olukorras, kus töötaja töötab tavaliselt Eestis, kuid pooled lepivad kokku, et töötaja töötab kaks kuud Soomes.

10. Kui TLS § 6 lõigetes 2–5 nimetatud kokkuleppeid ei ole kirjalikult sõlmitud, siis eeldab seadus, et viidatud kokkulepetele tugineda ei saa (TLS § 6 lg 9). Seega kui tööandja ei ole töötajale kirjalikult teatanud 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

⁵³ 28. septembri 2016. a otsuses nr 3-15-2607 viitab Tallinna Ringkonnakohus, et kehtivast õigusest ega kohtupraktikast ei tulene, et summeeritud tööajaga saab olla tegemist vaid ebaühtlase pikkusega tööpäevade või -vahetuste korral. Tööaja summeerimine on võimalik näiteks ka ebaühtlase pikkusega töönädalate puhul, mis koosnevad ühepikkustest tööpäevadest. Ka vahetustega töö puhul, kus tööpäevade pikkus on sama, kuid töönädalate pikkus on erinev, võib rakendada tööaja summeeritud arvestust.

on sõlmitud tähtjaline töösuhe, peab tal olema ette näidata kirjalik kokkulepe, mis sisaldab tähtjalise 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).

§ 6¹. Töölepingu sõlmimine kasutajaettevõtjaga

Tingimused, mis takistavad tööturumeetmete seaduse § 26 punktis 2 nimetatud ettevõtja töötajat, kes täidab tööülesandeid renditöona, sõlmimast töölepingut kasutajaettevõtjaga pärast kasutajaettevõttes ajutise töötamise lõppemist, on tühised.

1. Paragrahvi eesmärk on kaitsta nende renditööjõu vahendajate ehk rendiagentuuride töötajate õigusi, kes täidavad tööülesandeid renditöona. Arvestades, et renditöö tunnuseks on töö ajutine iseloom ning sellest lähtudes on ka tähtjalise töölepingu sõlmimine renditöötajaga tavapärasest lihtsam (TLS § 10 lg 2), võib renditööd lugeda töötaja jaoks tööhõive stabiilsuse seisukohast ebakindlamaks töö tegemise vormiks. Kui renditöötajal avaneb võimalus sõlmida stabiilsem töösuhe, ei tohi see olla takistatud.

2. Takistavad tingimused võivad sisalduda näiteks renditööjõu vahendaja ja kasutajaettevõtte vahelises lepingus, töötaja ja renditööjõu vahendaja vahel sõlmitud töölepingus või töösuhetele kohaldatavas kollektiivlepingus.

Tühised on kõik tingimused, mis takistavad renditööjõu vahendaja töötajal, kes on täitnud tööülesandeid renditöona kasutajaettevõttes, sõlmimast töölepingut kasutajaettevõtjaga pärast kasutajaettevõttes ajutise töötamise lõppemist.

Tingimus, mis takistab töölepingu sõlmimist, võib otseselt keelata tööle asumise kasutajaettevõtja juures või kaudselt mõjutada töötaja soovi kasutajaettevõtjaga lepingu sõlmida. Näiteks takistab töötajat tingimus, millega tal keelatakse küsida kasutajaettevõtjalt teavet vabade töökohtade osas või millega kasutajaettevõtja kohustub mitte teavitama renditöötajat oma ettevõttes töötamise võimalustest. Antud paragrahv välistab ka töötaja ja renditööjõu vahendaja võimaluse leppida kokku leppetrahvis, mida töötaja peaks maksma kasutajaettevõtja juurde tööle asudes. Samamoodi ei ole õigustatud kasutajaettevõtja ja renditööjõu vahendaja kokkulepe, kus kasutajaettevõtja peaks maksma leppetrahvi, kui ta võtab renditöötaja tööle. Taolised leppetrahvid on seadusega vastusolu tõttu tühised ja neid ei saa rakendada.

Takistava tingimusena ei saa käsitada rendiagentuuri õigust saada mõistliku suurusega hüvitist kasutajaettevõtjalt seoses renditöötajate lähetuse, töölevõtmise ja koolitamisega osutatud teenuste eest.

Takistavaks tingimuseks ei saa pidada ka töötaja ja renditööjõu vahendaja vahel seadusega kooskõlas sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepet, kui konkurentsipiirangu eesmärgiks on kaitsta rendiagentuuri erilist majanduslikku huvi.

§ 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-aastaselt alaealisel on lubatud teha kerged tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.
- (4¹) Tööandja võib 13-aastase alaealisega töölepingu sõlmida järgmiste tööde tegemiseks:
 - 1) põllumajandustööd;
 - 2) kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavad abitööd;
 - 3) toitlustus- või majutusettevõttes tehtavad abitööd;
 - 4) muud tööd, mis vastavad käesoleva paragrahvi lõigetes 2 ja 4 sätestatud nõuetele.
- (5) [Kehtetu – RT I, 28.04.2017, 1 – jõust. 08.05.2017]08.05.2017]
- (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, vaimsete ja moraalsete ohtude, eelkõige otseselt või kaudselt nende tööst tulenevate ohtude eest.⁵⁴ Näiteks ei tohi alaealist lubada tööle, kus on vahetu kokkupuude avatud pakendis alkoholiga, välja arvatud ladustamisel või edasitoimetamisel kaubanduslikul eesmärgil, kui on tagatud, et alaealine puutub selle käigus kokku üksnes avamata pakendis alkoholiga. Lisaks on keelatud lubada tööle, kus toimub tubakatoodete käitlemine sh kauplemine, nende hoidmine, ladustamine või edasitoimetamine kaubanduslikul eesmärgil või kaubanduslikus koguses.

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

3. Tööandja ei tohi üldjuhul sõlmida töölepingut või lubada tööle:

⁵⁴ TLS §-d 7–8 juhivad nõukogu direktiivist 94/33/EÜ 22. juunist 1994 noorte kaitse kohta tööl. – Euroopa Liidu Teataja L 216, 20.08.1994, lk 12–20.

- 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 lg 1; § 9 lg 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 kergeid 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. 13-aastase alaealisega võib tööandja töölepingu sõlmida kergeteks töödeks, milleks loetakse põllumajandustöid, kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavaid abitöid, toitlustus- või majutusettevõttes tehtavaid abitöid ja muid töid, mis ei ohusta alaealise võimeid, kõlblust ega nõua suurt pingutust. Sealhulgas peab tööandja võimaliku ohu tuvastamisel hindama ka tööülesannete täitmiseks kasutatava tehnoloogia kaasnevaid ohtusid, võimalikku kokkupuudet ohtlike ainete ja kemikaalidega ning ka sellega, et töötingimuste täitmise nõutav kiirus oleks võrdelises seoses alaealise võimetega. Näiteks loetakse marjakorjamist alaealisele sobivaks põllumajandustööks, kuid see ei pruugi olla sobiv olukorras, kus alaealine veedab kogu tööaja korjemasinal sundasendis, hooldamata masina kütuseaurude ja kuuma päikese käes.

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

- 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.⁵⁵ Nimetatud määruse alusel ei või noor teha töid, mille tegemisel puututakse kokku toksiliste, kantserogeensete, radioaktiivsete jms

⁵⁵ Vabariigi Valitsuse 11. juunil 2009. a vastu võetud määrus nr 94 „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud“.

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 kiirus 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 (niidukiga muru niitmine, trimmerdamine), samuti töö traktoril või töö, mis on seotud varisemisohuga. Lisaks on määruse kohaselt alaealisele keelatud töö, mis on seotud rohkem kui viiekiloste raskuste käsitsi teisaldamisega.

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 lg 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 seitsmenda 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 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.

Ka 7–17-aastase alaealisega töölepingu sõlmimisel on vajalik kanda alaealise andmed maksukorralduse seaduse alusel kehtestatud töötamise registrisse, kuid arvestama peab ka vajadusega saada tegevuskohajärgse tööinspektori nõusolek 7–12-aastase alaealise töötamiseks (vt selgitusi TLS § 8 juures). 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 reklaamikampanias, esineda rolliga teatrietenduses või osaleda kultuuriprojektides.

Ka alla 7-aastased lapsed osalevad kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamiprojektides, näiteks näideldes etenduses või filmis. Erinevalt 7–12-aastastest lastest ei tohi nendega käesoleva paragrahvi kohaselt töölepingut sõlmida. Kuna TsÜS § 12 kohaselt on alla 7-aastasega sõlmitud mitmepoolne tehing tühine, ei saa nendega sõlmida selleks ka käsundus- või töövõtulepingut. Tulenevalt vajadusest laste heaolu kaitsta ei saa alla 7-aastaste laste jaoks olla projektides osalemine töö või kohustus. Alla 7-aastased lapsed võivad nendes projektides osaleda vabatahtlikult ilma lepinguliste kohustusteta ning arvestades lastekaitse nõudeid. Samas on võimalik sõlmida leping alla 7-aastaste laste vanematega, et reguleerida tema kohustusi. Näiteks on võimalik leppida kokku, et vanem toob lapse etenduse proovi ajaks teatrisse. Kui laps teeb tööd muu võlaõigusliku lepingu alusel, on lapsevanemal või last kasvataval isikul kohustus tagada lapse heaolu.

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, või kui tööandja sõlmib töölepingu alaealisega, kes on alla 7-aastane, on tööinspektoril õigus lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS §-d 115, 118).

10. Alaealisega töölepingu sõlmimisel tuleb täiendavalt arvestada seaduses sätestatud piiranguid noore töö- ja puhkeajale ning puhkusele (TLS §-d 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) Tööandja ei tohi lubada tööle 7–12-aastast alaealist enne kümne tööpäeva möödumist alaealise registreerimisest maksukorralduse seaduse §-s 25¹ sätestatud töötamise registris.**
- (4) 7–12-aastase töötaja registreerimisel töötamise registris esitab tööandja täiendavalt Tööinspektsioonile töökeskkonna andmekogu kaudu või kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis andmed alaealise seadusliku esindaja nõusoleku, alaealise töötingimuste ja töökohustuste ning koolikohustuslikkuse kohta.**
- (5) Tööinspektor on kohustatud pärast käesoleva paragrahvi lõigetes 3 ja 4 sätestatud andmete saamist kontrollima, et töö ei ole alaealisele keelatud, alaealise töötingimused on seaduses sätestatud nõuetega kooskõlas ning alaealine soovib teha tööd.**

- (6) Tööinspektori nõusolekut 7–12-aastase alaealise tööle lubamiseks eeldatakse, kui käesoleva paragrahvi lõikes 3 sätestatud tähtaeg on möödunud ja tööinspektor ei ole nõusoleku andmisest keeldunud.**
- (7) Kui tööinspektoril tekib 7–12-aastase alaealise soovi väljaselgitamisel põhjendatud kahtlus, et alaealine ei väljenda seadusliku esindaja juuresolekul oma tegelikku tahtet, selgitab tööinspektor alaealise tahte välja alaealise ja tema elukohajärgse lastekaitsetöötaja juuresolekul.**
- (8) 7–12-aastase alaealisega sõlmitud tööleping on tühine, kui tööinspektor keeldub käesoleva paragrahvi lõikes 4 sätestatud asjaolude kontrollimise tulemusena nõusoleku andmisest.**
- (9) 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 lapsevanema 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 lg 1; TsÜS § 11 lg 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 õppetöoks 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 lg 2). Iga koolivaheaja all peetakse silmas eraldi nii suve-, talve-, sügis- kui kevadvaheaga.

3. Tööandja ei tohi lubada tööle 7–12-aastast alaealist enne kümne tööpäeva möödumist alaealise registreerimisest töötamise registris.

TLS §-s 8 sätestatud vanuses lapse tööle võtmise kohta peab tööandja alaealise registreerimisel sisestama Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas alaealise seadusliku esindaja nõusoleku, alaealise töötingimuste, sealhulgas töö tegemise koha ja töökohustuste ning koolikohustuslikkuse kohta. Lapsevanemal, kelle alaealine laps asub tööle, on võimalik Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkonnas vaadata andmeid oma lapse töötingimuste kohta ja anda oma alaealise lapse töötamise osas nõusolek või see tagasi võtta. Tööinspektsiooni iseteeninduskeskkond võimaldab lapsevanemal olla tööprotsessi kaasatud ning annab ülevaate, millist tööd laps tegema asub ja kas see on talle jõukohane ja ohutu.

Tööinspektor on kohustatud pärast alaealise töötamise andmete saamist kontrollima, et töö ei ole alaealisele keelatud, alaealise töötingimused on seaduses sätestatud nõuetega kooskõlas ning alaealine soovib teha tööd. Tööinspektori nõusolekut TLS §-s 8 sätestatud vanuses alaealise tööle lubamiseks eeldatakse, kui kümme tööpäeva möödub ning

inspektor pole tööandjaga ühendust võtnud ega keelduvat otsust töötamise registris teatavaks teinud.

4. Tööinspektor hindab enne nõusoleku andmist, kas alaealine soovib nimetatud tööd teha. 7–12-aastase alaealise tahte väljaselgitamiseks võib tööinspektor lisaks alaealisega rääkida lapsevanema ja tööandjaga ning vajadusel kaasata lastekaitsetöötaja (TLS § 8 lg 7). Lastekaitseseaduse § 21 lõike 1 kohaselt tuleb kõigi last mõjutavate otsuste vastuvõtmisel, vastu võtmata jätmisel ning otsuse kavandamisel eri võimaluste vahel valimisel selgitada välja lapse huvid ning lähtuda otsuse tegemisel nendest kui esmatähtsast kaalutlusest. Lapse seaduslik esindaja peab teadma, millist tööd alaealine tegema hakkab, et tal oleks võimalik hinnata, kas töö käimine võib kuidagi kahjustada alaealise huve. Samuti tuleb tööandjal alaealisega töölepingut sõlmides lähtuda esmajoones alaealise huvidest ning võtta alaealine tööle ainult sellisele töökohale, mis on talle sobiv ning vastab seaduses sätestatud nõuetele. Tööandjal on TTOS-st tulenev kohustus pöörata riskianalüüsi teostamise käigus tähelepanu ohuteguritele töötaja vanusest tulenevaid eripärasid silmas pidades. Tööandja vastutab alaealise töökeskkonna ohutuse ja tööülesannete sobivuse ees.

5. TLS §-s 8 sätestatud vanuses alaealisega sõlmitud tööleping on tühine, kui tööinspektor keeldub asjaolude kontrollimise (alaealise töötingimuste, koolikohustuslikkuse jm) tulemusena nõusoleku andmisest. Samuti on tööandjal keelatud alaealist tööle lubada ilma seadusliku esindaja nõusoleku või heakskiiduta. 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 §-d 115, 119).

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

0–6-aastane	<ul style="list-style-type: none">• TLS § 7 lõike 1 alusel töö tegemine keelatud;• võib tegutseda vaid vabatahtlikult kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamiprojektides, näiteks näideldes etenduses või filmis
7–12-aastane	<ul style="list-style-type: none">• lubatud teha kergeid tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamialal;• töölepingu sõlmimiseks on vajalik seadusliku esindaja nõusolek;• töölepingu sõlmimiseks on vajalik alaealise registreerimine töötamise registris, mille järel tööinspektor kontrollib, et töö ei ole alaealisele keelatud;• tööandja esitab andmed alaealise töötamise kohta Tööinspektsiooni iseteenidnuses;• tööinspektori nõusolekut eeldatakse kui registrikandest on möödunud 10 tööpäeva
13–14-aastane	<ul style="list-style-type: none">• lubatud teha tööd, mille puhul töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust;

	<ul style="list-style-type: none"> • 13-aastase alaealisega võib töölepingu sõlmida järgmiste tööde tegemiseks: <ol style="list-style-type: none"> 1) põllumajandustööd, 2) kaubandus- või teenindusettevõttes tehtavad abitööd, 3) toidlustus- või majutusettevõttes tehtavad abitööd, 4) muud tööd, mis vastavad TLS § 7 lõigetes 2 ja 4 sätestatud nõuetele; • töölepingu sõlmimiseks on vajalik seadusliku esindaja nõusolek;
15–16-aastane koolikohustuslik	<ul style="list-style-type: none"> • lubatud teha tööd, mille puhul töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust; • töölepingu sõlmimiseks on vajalik seadusliku esindaja nõusolek;
15–16-aastane mittekoolikohustuslik	<ul style="list-style-type: none"> • üldised TLS § 7 lõikest 2 tulenevad piirangud; • töölepingu sõlmimiseks vaja seadusliku esindaja nõusolek
17-aastane	<ul style="list-style-type: none"> • 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 lg 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 vanemapuhkusel oleva töötaja asendamiseks või olukorras, kus hotell vajab suvehooajaks täiendavat tööjõudu, kuna klientide rohkus on põhjustanud töömahu suurenemise. Hooajatöö, mis õigustab 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 üüri-, tarne- või hankelepingu pikkusega⁵⁶. Kuna tööandja ja kolmandate isikute vahelised tähtajalised lepingud või muud tähtajalised õigussuhted ei muuda iseenesest töö iseloomu tähtajaliseks, ei saa ainuüksi nende asjaoludega tähtajalise töölepingu sõlmimist õigustada.⁵⁷

4. Mõjuv põhjus ehk õiguslik alus tähtajalise töölepingu sõlmimiseks ja tähtajalise töölepingu kestus tuleb töötajale kirjalikult teatavaks teha enne tööle asumist (TLS § 6 lg 2). See annab töötajale võimaluse mõjuva põhjuse olemasolu ja õigustatust eelnevalt hinnata. Kirjaliku vormi eiramisel eeldatakse, et kokkulepe tähtajalise töölepingu kohta puudub (TLS § 6 lg 9) ja töötaja töötab tähtajatult 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 määratlemine piiratud 5 aastaga. Tähtajaline tööleping sõlmitakse asendamise ajaks, mis tähendab, et lepingu kestus võib jääda alla või minna üle 5 aasta.

⁵⁶ Riigikohtu otsus 9. oktoobrist 2002. a nr 3-2-1-96-02.

⁵⁷ Riigikohtu 22. aprilli 2015. a otsus nr 3-2-1-28-15.

Töölepingu tähtajalisus võib olla määratud konkreetse kuupäevaga või teatud kindla sündmuse saabumisega⁵⁸ (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 lg 5). Teise töötaja asendamise ajaks võib töölepingu sõlmida asendamise ajaks, st kuni töötaja tööle naasmiseni. Näiteks lõpeb vanemapuhkusel olevat töötajat asendava isiku töösuhe asendatava vanemapuhkuselt naasmisel.

Kui töötaja on varasemalt teatanud, et ta naaseb tööle lapse poolt aastaseks saamisel, kuid hiljem otsustab siiski naasta lapse kolmeaastaseks saamisel, kehtib asendaja tööleping samuti edasi, kui töölepingus on kokku lepitud, et asendaja tööleping lõppeb asendatava töölenaasmisel. Kui asendajaga sõlmitakse tööleping konkreetse töötaja asendamise ajaks, ei tähenda see asendatava töölepingu lõppemisel automaatselt asendaja töölepingu muutumist tähtajatuks töölepinguks.

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.

Erinevus on asendamiseks sõlmitud tähtajaliste töölepingute majanduslikel põhjustel ülesütlemise korral, mille puhul tuleb igas olukorras eraldi arvestada töötaja õiguspäraste ootustega. Näiteks võivad pooled kokku leppida, et töölepingu tähtaeg saabub sündmusega ehk vanemapuhkusel viibiva töötaja tööle naasmisega. Sellisel juhul peab asendaja arvestama, et tema tööleping võib tähtaja saabumisel lõppeda igal ajal, kui vanemapuhkusel viibiv töötaja tööle naaseb, saades sellest teada vaid 30 kalendripäeva (või vähem, kui pooled on kokku leppinud lühemas etteteatamistähtajas) enne lepingu lõppemist (TLS § 62 lg 3). Sama põhimõtet peab silmas pidama ka töötaja, kes võetakse tööle, kui senine asendaja vajas omakorda asendust ja kui senise asendaja tööleping lõppeb asendatava

⁵⁸ Riigikohtu 10. oktoobri 2012. a otsus nr 3-2-1-82-12.

tööle naasmisega. Seega, kui asendamise ajaks sõlmitud tähtajaline tööleping, mille tähtaeg oleks pidanud saabuma asendatava tööle naasmisega, öeldakse majanduslikel põhjustel erakorraliselt üles, tekib asendajal tema õiguspärasest ootusest tulenevalt TLS § 100 lõike 3 alusel õigus hüvitisele töötasu ulatuses, mida töötajal oleks olnud õigus saada töölepingu tähtaja saabumiseni (nt vanemapuhkusel oleva töötaja asendamisel 30 kalendripäeva ulatuses).

9. TLS §-d 9 ja 10 ei piira ega keela tähtajaliste töölepingute sõlmimist, järjestikust sõlmimist ja pikendamist 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, aga ka töötaja spetsiifiliste omaduste (nt loomingulisus, sportlikud võimed) tähtajaline rakendamine tööandja huvides (teadus- ja arendustegevuse korraldamise seaduse § 7 lg 2² – direktorid, etendusasutuste seaduse § 7¹ lg 4 – etendusasutuse loominguline juht, spordiseaduse § 10³ – sportlased). Nimetatud juhtudel on töösuhte tähtajalisuse eesmärgiks tagada ametikohtade täitmine võimalikult pädevate ja erialaselt kõrgel tasemel töötajatega ning seetõttu on tööandjal õigus ametikoha täitmiseks otsida regulaarselt uusi töötajaid.

10. Eestis viibivale välismaalasele tuleb tagada Eesti kodanikuga võrdsed õigused. Seega tööleping, mis sõlmitakse välismaalasega ei tohi erineda oma olemuselt töölepingust, mille tööandja sõlmib Eesti kodanikuga. Olenemata tähtajalise elamisloa tähtajalisusest ei näe TLS ette erisust tähtajalise töölepingu sõlmimiseks vastavalt elamisloa tähtajale. Seega tuleb tööandjal lähtuda lepingu sõlmimisel samadest alustest, mida reguleerivad TLS §-d 9 ja 10. Seega, kui töö iseloom pole tähtajaline, tuleb sõlmida tähtajatut tööleping. Juhul kui töötaja elamisluba kaotab kehtivuse töösuhte kestel, saab tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval põhjusel TLS § 88 lg 1 alusel.

§ 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 töösuhte algusest peale tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

(1¹) Lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatule võib tööturumeetmete seaduse § 11 alusel töötuna arveloleku ajal ajutise töötamise korral tähtajalisi töölepinguid samalaadse töö tegemiseks kestusega kuni kaheksa kalendripäeva sõlmida kuue kuu jooksul piiramatult. Kui pärast kuuekuulise perioodi lõppu sõlmivad sama töötaja ja tööandja järgneva kuue kuu jooksul uue tähtajalise töölepingu, loetakse see tööleping tähtajatuks. Töötaja peab tööandjale avaldama ja kinnitama registreeritud töötuna arvelolekut.

(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.⁵⁹

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 lg 2).⁶⁰

3. TLS § 10 lg 1 näeb ette, et rohkem kui kaks korda järjestikku sõlmitud või rohkem kui ühe korra viie aasta jooksul pikendatud tähtajaline leping muutub algusest peale tähtajatuks.⁶¹ 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 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.

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Euroopa Kohus on otsuses C-586/10 leidnud, et asendamiseks võib tähtajalist lepingut pikendada korduvalt.

⁶¹ 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.

Näiteks on järjestikuste tähtjaliste töölepingute sõlmimisega tegemist olukorras, kus töötaja võetakse pärast tähtjalise töölepingu lõppu uuesti tähtjaliselt tööle kahe nädala möödumisel. Järjestikuse sõlmimisega ei ole tegemist juhul, kui töötaja töötab tähtjalise 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 tähtjalise töölepingu lõppemisel pikendatakse lepingut veel paariks kuuks ning viidatud kuude möödudes sõlmitakse uus tähtjaline leping, et siis seda lõppemise korral uuesti pikendada. Nimetatud olukorras puudub töö ajutine iseloom ja töötajaga tuleb sõlmida tähtjatu tööleping.

7. TLS § 10 lg 1¹ sätestab erisuse lõikes 1 toodud tähtjaliste töölepingute järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirangust ja seda üksnes olukorras, kus isik on Eesti Töötukassas (edaspidi töötukassa) töötuna arvel ning soovib lühiajaliselt ja ajutiselt tööd teha (nn „tööampsud“). Erisus võimaldab kuuekuulise perioodi jooksul tööandjal sõlmida „tööampsu“ tegeva töötajaga lühiajalisi töölepinguid, mis kestavad kuni kaheksa kalendripäeva. Oluline on, et töölepingud sõlmitakse samalaadse töö tegemiseks. Kuue kuu jooksul sõlmitud tähtjalised töölepingud ei muutu tähtjatuks (st neid võib kuue kuu sees sõlmida piiramatult). Näiteks saab tööandja töötajaga sõlmida igas kuus tähtjalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks ja nii kuus kuud järjest.

Kuuekuulise perioodi alguseks loetakse esimese kuni 8-kalendripäeva pikkuse tähtjalise töölepingu sõlmimise kuupäeva. Pärast kuuekuulise perioodi lõppu on järgmise kuue kuu jooksul tähtjaliste töölepingute sõlmimine piiratud. See tähendab, et kui tööandja sõlmib töötajaga uue tähtjalise töölepingu, muutub see sõlmitud tööleping tähtjatuks.

Tööturumeetmete seaduse alusel on töötul võimalik töötada maksimaalselt kaheksa päeva kuus ning „tööampsu“ tegemiseks sõlmitav leping ei või olla pikema kestusega kui kaheksa päeva. Töötukassa lõpetab isiku töötuna arveloleku, kui töötaja ajutise töötamise aeg ületab lubatud. Seega kui tagantjärele selgub, et töötamine kestis lubatust rohkem, lõpetab töötukassa kliendi töötuna arveloleku tagasiulatuvalt tööle asumisest alates. Kui tööandja on töötuna arvel oleva isikuga sõlminud 9-päevase või pikema töölepingu, kohaldatakse tagantjärele TLS § 10 lõikes 1 sätestatud. Seega olukorras, kus näiteks tööandja on töötuna arvel oleva isikuga sõlminud järjest ühe 10-päevase töölepingu ja kaks 8-päevast töölepingut või ühes kuus kaks 8-päevast töölepingut, toob see kaasa töötaja staatuse lõppemise ning töösuhe loetakse algusest peale tähtjatuks TLS § 10 lõike 1 alusel.

Lisaks kehtib erisuse kasutamisel TLS §-s 9 sätestatud piirang, mille kohaselt on tähtjalise töölepingu sõlmimine lubatud ainult töö ajutisest tähtjalisest iseloomust tuleneval mõjuval põhjusel (eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine).

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

§ 10¹. Katseaeg

- (1) Töötajale rakendub tööle asumise päevast arvates neljakuuline katseaeg, et hinnata, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel.
- (2) Töölepinguga võib kokku leppida katseaja kohaldamata jätmises või lühendamises.
- (3) Kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu korral ei või katseaeg olla pikem kui pool lepingu kestusest.
- (4) Katseaja hulka ei arvestata seda aega, kui töötajal oli tööülesannete täitmine takistatud, eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu, täitis haiguslehe alusel töötamise ajal tavapärasest erinevaid tööülesandeid või kasutas puhkust.
- (5) Tähtajalise töölepingu pikendamisel või järjestikku sõlmimisel samalaadse töö tegemiseks ei kohaldata uut katseaega.

1. Tööle tulles rakendatakse töötajale automaatselt katseaega. Katseaja eesmärk 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 ehk seda, kas töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad tasemele, mida nõutakse töö tegemisel. Töötaja saab katseajal välja selgitada oma võimed ja valmisoleku konkreetsel töökohal töötada. Osapooltel on võimalus jõuda katseajal selgusele, kas selline suhe vastab nende tahtele või mitte.

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. Pikemas kui neljakuulises katseajas kokku leppida ei saa.

Riigikohus on selgitanud, et katseaeg annab tööandjale kaalutusõiguse hinnata katseajal oleva töötaja võimekuse ja suutlikkuse vastavust tööandja huvile. Seega ei saa katseajal olev töötaja tingimusteta eeldada oma õigust jätkata töötamist pärast katseaja lõppu, vaid see võimalus tagatakse talle katseaja positiivse tulemuse korral (st juhul, kui töötaja tervis, teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused vastavad töö tegemiseks nõutavale tasemele).⁶²

2. Katseaja pikkusest tuleb töötajat alati töölepingu kirjalikus dokumendis teavitada (TLS § 5 lg 1 p 14). Hilisemate vaidluste vältimiseks on soovituslik võimalikult täpselt fikseerida katseaja alguse ja lõppemisega seonduv.

Näiteks kui teavitusedokumendi järgi algab neljakuuline katseaeg töötaja tööle asumisega 01.01.2023 ja katseaja lõppkuupäeva ei ole täpsustatud, võib tõstatuda küsimus, et milline päev on katseaja viimane päev. Arvestades seadusest tulenevat tähtaja saabumise regulatsiooni on sellisel juhul katseaja viimane päev 01.05.2023. TsÜS § 136 lg 3 kohaselt juhul, kui tähtpäeva saabumine on määratud kuudes arvatava tähtajaga, saabub tähtpäev viimase kuu vastaval päeval. Kohtupraktika järgi mõistetakse vastava päeva all sündmuse toimumise päeva või kalendripäeva, millega seadus seob tähtaja kulgemise.⁶³ Katseaja puhul on vastav päev katseaja alguskuupäev.

⁶² Riigikohtu 1. novembri 2017. a otsus nr 2-16-9199/37.

⁶³ Riigikohtu 18. aprilli 2018. a otsus nr 2-17-7745; Riigikohtu 7. detsembri 2007. a otsus nr 3-2-1-116-07.

Kui töölepingu kirjalikus dokumendis puudub teave katseaja kohaldamise kohta, tuleb seaduse alusel eeldada, et töösuhtele rakendatakse neljakuulist katseaega.

3. Katseae on neli kuud, kuid töötaja ja tööandja võivad kokku leppida katseajas, mis on lühem, või jätta katseaja kohaldamata. Näiteks võivad töötaja ja tööandja kokku leppida, et töötajale kohaldatakse kahe kuu pikkust katseaega.

Kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajalise töölepingu korral ei või katseae olla pikem kui pool lepingu kestusest. Näiteks ei tohi kuuekuulise töölepingu korral katseae kesta enam kui kolm kuud. Tähtajaliste lepingute puhul ei saa katseae hõlmata kogu lepingu kestust, vaid peab piirduma poolega lepingu kogukestusest. Katseaja eesmärgiga ei ole kooskõlas olukord, kus katseae kohaldatakse kogu lepingu tähtaja jooksul. Lühiajaliste lepingute puhul peavad pooled töösuhte sobivuses seisukoha võtma lühema aja jooksul.

4. Katseaja hulka ei arvestata seda aega, kui töötaja tööülesannete täitmine oli takistatud, eelkõige kui töötaja oli ajutiselt töövõimetu, täitis haiguslehe alusel töötamise ajal tavapärasest erinevaid tööülesandeid või kasutas puhkust. Välistatud ei ole muud põhjused, mis takistavad tööandjal töötaja sobivust hinnata. Töö tegemise takistuse korral pikeneb katseae võrdeliselt selle ajaga, millal tööülesandeid ei olnud võimalik täita. Näiteks kui töötaja viibis kümme päeva töövõimetuslehel, pikeneb katseae kümne päeva võrra.

Katseaja pikendamise põhimõte aitab saavutada katseaja kohaldamise eesmärki, teisisõnu võimaldada tööandjal hinnata töötaja sobivust teha kokkulepitud tööd ning töötajal välja selgitada oma valmisolek teha konkreetset tööd. Näiteks kui töötajale rakendatakse kolme kuu pikkust katseae, kuid töötaja haigestub ja viibib kaks kuud töövõimetuslehel, takistaks see töötaja sobivuse hindamist ja katseaja eesmärkide saavutamist. Samuti peatub katseae olukorras, kus töötaja jääb katseaja vältel vanemapuhkusele ning jätkub, kui töötaja vanemapuhkuselt naaseb.

TTOS ja ravikindlustuse seadus (edaspidi RaKS) võimaldavad töötajal pikaajalise haiguslehe ajal töötada. Pärast kahte kuud haiguslehel olemist on töötajal võimalik naasta tööle osalise koormuse või kergemate ülesannetega sissetulekutes kaotamata. Kuivõrd haiguslehe alusel töötamise korral võib tööandja pakkuda töötajale tööülesandeid, mille täitmisel ei ole varem kokku lepitud, ei saa tööandja selle aja jooksul hinnata töötaja sobivust esialgsele töökohale. Samas kui töötaja ei täida haiguslehe ajal tavapärasest erinevaid ülesandeid, saab tööl olnud aja ikkagi katseaja hulka arvata, sest siis saab hinnata tema sobivust töökohale.

Seadus ei välista töötajal ja tööandjal kokku leppida, et katseaja pikendamise põhimõtet pooltevahelises suhtes ei rakendata. Selleks on vajalik mõlema poole selgesõnaline kokkulepe.

Tähtajaliste töölepingute puhul saab katseae pikeneda üksnes arvestades TLS § 10¹ lõikes 3 toodud piire, kaitsmaks ka lühiajaliselt tööd tegevate isikute huve. Näiteks kui töölepingu kestus on 8 kuud ja pooled leppisid kokku, et katseae on 2 kuud ning töötaja jääb 1 kuuks haiguslehele, siis katseae saab pikeneda 1 kuu võrra, sest nii ei ületata lõikes 3 toodud piirangut. Kui töölepingu kestus on 8 kuud ja pooled leppisid kokku, et katseae on 2 kuud ning töötaja jääb 3 kuuks haiguslehele, siis saab katseae pikeneda maksimaalselt 2 kuu võrra. Nii on võimalik tagada lõike 3 eesmärk, mille järgi peab tähtajalise töölepingu katseae olema proportsionaalne lepingu kestusega.

5. Töölepingu tingimuste muutmine töösuhte kestel ei õigusta üldjuhul uue katseaja kokkuleppimist. See tähendab, et uue katseaja kohaldamine võib olla põhjendatud erandlikel juhtudel. Näiteks võib katseaja uuesti kohaldamine olla põhjendatud juhul, kui töötaja asub tööandja juures tööle teisele ametikohale, mille sisu erineb oluliselt seni tehtud tööst ning eeldab töötajalt varasema ametikohaga võrreldes teisi teadmisi ja oskusi (nt töötas töötaja enne raamatupidajana, kuid asub nüüd tööle müügijuhina). Tööandja peab sellisel juhul olema valmis põhjendama, miks oli vaja uuesti katseaega kohaldada, st miks ei ole olnud võimalik senise töösuhte kestuse ajal hinnata, kas töötaja sobib uuele töökohale.

Sama põhimõtte 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.

6. Tähtajalise töölepingu pikendamisel või järjestikku sõlmimisel samalaadse töö tegemiseks ei kohaldata uut katseaega. Erandi sätestamise eesmärk on tagada, et juhul kui tööandjal on töötajast, tema teadmistest, oskustest jms tekkinud ettekujutus varasema töö tegemise käigus, ei ole uue katseaja kohaldamine mõistlik. Põhimõtte on kohaldatav juhul, kui pikendatava või järjestikku sõlmitava lepingu alusel tehtav töö on sõlmitud selleks, et teha samalaadset tööd, mida töötaja tegi eelmise lepingu kohaselt. Samalaadseks tuleb pidada tööd, mis on eelmise lepingu alusel tehtava tööga identne, ja tööd, kus tööülesanded on eelmise tööga sarnased (vt ka selgitusi TLS § 10 juures). Seda, kas tegemist on samalaadse tööga, tuleb hinnata juhtumipõhiselt.

Tulenevalt TLS § 10 lõikest 1 loetakse tähtajaliste töölepingute sõlmimine järjestikkuseks, kui ühe lepingu lõppemise ja järgmise sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

7. Töötaja ja tööandja võivad katseajal töölepingu lihtsustatud korras üles öelda (TLS § 86 lg 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. Tööandja saab põhjendada töölepingu ülesütlemist katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu üksnes asjaoludega, mis näitavad töö tegemisega toimetulekut. Näiteks ei ole tööandjal õigust öelda töölepingut üles katseaja eesmärgi täitmata jätmise tõttu, kui ülesütlemise põhjuseks on töötaja lepingurikkumine või koondamine. Sellistel juhtudel on töötajal õigus öelda tööleping üles töötajast tuleneval põhjusel TLS § 88 lõike 1 järgi või tööandja majanduslikel põhjustel TLS § 89 lõigete 1 või 2 kohaselt.⁶⁴

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.

Tuleb tähele panna, et ajutine tööga mitteseotud töövõimetus (haigusleht) ei saa eelduslikult olla katseajal ülesütlemise aluseks. TLS § 92 lg 1 p 3 kohaselt ei või tööandja töölepingut üles öelda põhjusel, et töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu. Pikk aeg TLS mõttes on neli kuud (TLS § 88 lg 1 p 2). Kui seadusandja oleks näinud ette erisuse töösuhte katseajal ülesütlemiseks ajutise töövõimetus tõttu, oleks

⁶⁴ Riigikohtu 11. juuni 2014. a otsus nr 3-2-1-52-14.

see seaduses ka selgelt välja toodud. Seejuures kehtib seaduses põhimõte, et katseage pikeneb töövõimetuslehel viibitud aja võrra (TLS § 10¹ lg 4). Põhimõtte eesmärk on olnud tagada, et ka olukorras, kus töötaja katseaja vältel haigestub, oleks võimalik katseaja eesmäärke edukalt täita. Aajutine töövõimetus iseenesest ei takista töötaja katseaja tulemusi hinnata, mistõttu ei saa olla aajutine töövõimetus ise tulemuseks, mida hinnata.

§ 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. Kasulik on fikseerida läbirääkimised kirjalikult (näiteks esitada lepingu projekt ja muudatusettepanekud e-kirja teel), et vältida võimalikke vaidlusi kokkulepete sisu osas.

2. Läbirääkimiste käigus esitab tavaliselt tööandja töölesoovijale tema jaoks olulised tingimused, milles ta soovib töölepingus kokku leppida (vt ka selgitusi TLS § 4 juures). Töölesoovijal on õigus tutvuda töölepingu projektiga ning teha sinna omapoolseid ettepanekuid.

Lepingueelsete läbirääkimiste käigus on töölesoovijal õigus saada infot töökorralduse reeglite, kohalduvate kollektiivlepingute ja muu olulise kohta.

Enne töölepingu allkirjastamist tuleb läbi lugeda töölepingu tekst tervikuna ning veenduda, et kõik olulised kokkulepitud tingimused on selgelt ja arusaadavalt kirjas.

3. 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. See tähendab, et huvi tohib tunda üksnes otseselt tööülesannete täitmisega seonduva kohta. 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 huvi⁶⁵.

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 järgneva kohta:

- perekonnaseis, laste olemasolu ja pere planeerimine;
- ajateenistuse läbimine;
- isiku enda, tema tuttavate ja pereliikmete religioossed või poliitilised vaated, veendumused;
- seksuaalne orientatsioon;

⁶⁵ Vt ka Andmekaitse Inspektsiooni koduleht. Kättesaadav: <https://www.aki.ee/et/juhised/isikuandmete-tootlemine-toosuhetes>.

- tervislik seisund, puue;
- töö tegemisse mittepuutuv taustainfo, nagu näiteks vaba aja veetmine, hobid, lähedaste sissetulek, majanduslik olukord jms.

Eespool esitatud loetelu ei tähenda, et töölesoojija ei võiks mõnel välja toodud punktil töölepingueelsetel läbirääkimistel peatuda. Näiteks kui on ette näha, et väikeste laste tõttu võiks leppida kokku tööpäeva hilisemas alustamises, siis tasuks edasiste probleemide vältimiseks sellest ka rääkida.

4. 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 religioosete vaadete osas olla põhjendatud, kui töötajat otsitakse religioossesse või poliitilisse ühendusse. Vaidluse korral on õigustatud huvi tõendamise kohustus tööandjal.

Tööandja seisukohast aitab hilisemaid vaidlusi vältida tööülesannete läbi rääkimine ning selle käigus tööle soovijalt küsimine, kas tal on või võib olla raskusi mõne tööülesande täitmisega. Ühtlasi võiks ka töökuulutus sisaldada piisavalt infot töö iseloomu kohta, et inimesel oleks võimalik eelnevalt hinnata oma tegelikku võimekust. Põhjaliku töökuulutuse koostamine aitab tööandjal panna paika selged valikukriteeriumid ning muuta värbamisprotsessi võimalikult läbipaistvaks.

5. 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.

Lepingueelseid läbirääkimisi pidades peavad pooled teatama kõigist asjaoludest, mille vastu on teisel poolel äratuntav oluline huvi. Lepingueelsete läbirääkimiste käigus esitatavad andmed peavad olema tõesed. Kui lepingu sõlmimisel lepingupool teadis või pidi teadma asjaolu, mis toob kaasa lepingu tühisuse, tuleb teisele lepingupoolele hüvitada kahju, mis tekkis seetõttu, et teine lepingupool uskus, et leping on kehtiv (VÕS § 15).

6. Kui töölesoojija 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 lg 4). Näiteks töötaja tervislik seisund või tööandja ärisaladus. Isikuandmete avaldamisel ei pea pooled eraldi rõhutama, et vastavad andmed ei kuulu edasiavaldamisele, sest need on kaitstud isikuandmete kaitse reeglitega. Sellisteks andmeteks on näiteks töötaja tervise andmed või tööandja perekonnaseis. Juhul kui tööandja avaldab teavet, mida tuleb mõista ärisaladusena, peaks tööandja selgelt piiritlema, millist teavet ei tohi töötaja avaldada.

7. Lepingueelsed läbirääkimised võib viia läbi tööandja või isik, keda tööandja on selleks volitanud. Praktikas esineb vaidlusi, kus tööandja väidab, et tema nimel tegutsenud isik ei ole olnud selleks õigustatud. Siinkohal on Riigikohus selgitanud, et kui ettevõtja tõendab, et

tema nimel tegutsenud isikul ei olnud volitusi töötajaga töölepingu sõlmimiseks, kontrollib kohus, kas täidetud on TsÜS § 118 lõikes 2 sätestatud talumisvolituse eeldused. Seega tuleb kontrollida, kas väidetavalt ettevõtja esindajana tegutsenud isiku avaldused või käitumine mõjutasid töötajat mõistlikult uskuma, et esindajana tegutsevale isikule oli antud volitus töölepingu sõlmimiseks, ning kas ettevõtja teadis või pidi teadma, et isik tegutseb tema nimel esindajana, ja talus selle isiku sellist tegevust.⁶⁶

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

Diskrimineeriv on käitumine enamasti siis, kui mõne inimese või rühma suhtes ollakse negatiivselt häälestatud, eelarvamuslikud, rakendatakse stereotüpiseerimist, marginaliseerimist, nähtamatuks tegemist, lapsikuna näitamist, trivialiseerimist jms võtteid. Näiteks on diskrimineerimisega tegemist ka juhul, kui tööandja ei võta tööle naissoost kandidaati oma stereotüüpse eelarvamuse tõttu, mille kohaselt naised ei sobi nimetatud tööle.⁶⁷

8.1. Diskrimineerimiseks ei peeta erinevat kohtlemist VõrdKS alusel, kui töö või ülesannete laad või muu asjaolu nõuab, et seda täidab just inimene, kes on kas teatud rahvusest, rassist või etnilise kuuluvusega, teatud nahavärvusega, mingi kindla usutunnistuse või veendumustega, teatud vanuses, puude või seksuaalse sättumusega. Tingimuseks on, et selline tunnusega seotud omadus on oluline ja määrav ning eesmärk õiguspärane ja nõue proportsionaalne (VõrdKS § 10 lg 1).

Erinev kohtlemine on lubatud, kui see on põhjendatud kutsetegevusega või sellega seotud tingimustega ning on oluline ja määrav. Nii näiteks võib õigustatud ja eesmärgipärane olla mõne kindla välise tunnusega (nahavärv, vanus) oleva inimese värbamine näidendis või filmis kindlat rolli täitma. Põhjendatud võib olla teatud vanuses modelli valik kui reklaamitav toode on vastavale vanusegrupile mõeldud. Samamoodi võib olla õigustatud kohaliku omavalitsuse poolt mingile etnilisele vähemusgrupile suunatud projekti juhiks valitakse just sellesse vähemusgruppi kuuluv inimene.⁶⁸

8.2. Diskrimineerimiseks ei peeta eeliste andmist puudega töötajale (VõrdKS § 11 lg 1).

8.3. Töölesoovijate diskrimineerimise vältimiseks puude alusel tuleb eri puudeliikidega arvestada juba värbamisprotsessis. VõrdKS suunab tööandjaid tööle võtmisel arvestama ka isiku puudest tulenevaid erivajadusi. Tööandjad peavad rakendama asjakohaseid, igal konkreetsel juhul vajalikke meetmeid selleks, et puudega inimesed tööle saaksid, tööd teha saaksid ning et neil oleks võimalus edutamiseks ning koolitustel osalemiseks, kui sellega ei kaasne ebaproportsionaalselt suuri kulutusi (VõrdKS § 11 lg-d 2–3). Värbamisprotsessis tuleb tähelepanu pöörata töökuulutuste edastamise vormidele, tööintervjuule pääsemise võimalustele, tööintervjuu läbiviimisele näiteks kuulmispuudega ja viipekeelt valdava inimesega jms. Tööle valimise ja tööintervjuude läbiviimise eel tuleb üle vaadata ka

⁶⁶ Riigikohtu 10. oktoobri 2012. a otsus nr 3-2-1-112-12.

⁶⁷ Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat.

⁶⁸ Samas.

valikukriteeriumid, et hinnata inimesi nende võimete ja oskuste alusel ning mitte välistada puuetega inimesi.⁶⁹

8.4. Kui töölesoovija kahtlustab, et teda on värbamisprotsessis diskrimineeritud ning soovib teada kõrvalejätmise põhjust, siis peab tööandja andma talle kirjaliku seletuse, milles põhjendab oma värbamisotsust, sealhulgas selgitab, millistel alustel valiti sobivaim töötaja, miks jäeti kõrvale päringu esitaja või mille pooltest olid teised kandidaadid sobivamad.

9. 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 lg 3).

10. Lepingueelsetel läbirääkimistel peab tööandja täitma isikuandmete kaitse seadust (edaspidi IKS) ja Euroopa Liidu otsekohalduvat isikuandmete kaitse üldmäärust (edaspidi IKÜM)⁷⁰.

§ 12. Töölepingu muutmine

Töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel.

1. Paragrahv 12 sätestab töölepingu tingimuste muutmise regulatsiooni. Töölepingu tingimusi võib muuta vaid poolte kokkuleppel. Ühepoolset võib lepingu tingimusi muuta üksnes seaduses sätestatud juhtudel. Töölepingus kokkulepitud tingimuste ühepoolne muutmine võib olla võimalik näiteks tööandjapoolsel töötasu vähendamisel (TLS § 37), töötaja korralduse muutmisel (TLS § 47 lg 4) ja töötasu alandamisel (TLS § 73). Töölepingu muutmise kokkulepped ei ole kirjaliku vormi järgimata jätmise korral tühised.⁷¹

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

Töölepingus kokkulepitud tingimused on muudetavad üksnes poolte kokkuleppel. Töötajale ühepoolset teatavaks tehtud andmete muutmiseks eraldi kokkulepet saavutama ei pea (TLS § 5 lg 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 andmed (reeglid töökorraldusele, viide töölepingu ülesõtmise etteteatamise tähtaegadele, tööandja nimi ning asukoht jne).

⁶⁹ Samas.

⁷⁰ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemise ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02016R0679-20160504>.

⁷¹ Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

§ 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 vägivalda (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 käsitatav 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 töösuhete 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 töölesoojalt 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 valetavet oma rasedusest või terviserikkedest. 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 töösuhetes tähtsuse.

Näiteks hindab töötaja reisikorraldaja töökohale kandideerides üle oma hispaania keele oskust, märkides selle CV-s rahuldavaks. Tegelikult 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 töösuhte 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 lg 1 p 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 täidetud 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 lg 1 lause 2 ja § 90 lg 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 üleantud 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 magistrakraadi 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 töövõimetusel 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 paragrahviaga. Töölepingulises suhtes võivad kohaldamisele kuuluvad kohustused tuleneda nii töölepingust, kollektiivlepingust kui ka muudest õigusaktidest. Kohustuste oluline täitmata jätmine võib olla tööandjapoolseks töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks.

2. Töötaja kohustus on täita tööülesandeid tööandja suhtes lojaalselt. Töötaja peab olema tööandja vastu lojaalne ning lähtuma tööülesannete täitmisel kehtivatest õigusaktidest sõltumata sellest, kas töölepingus või selle lisades on selline kohustus eraldi sätestatud või mitte.⁷² Lojaalsuskohustust aitavad sisustada VÕS sätted (VÕS § 6 lg 1 (hea usu põhimõte) ja § 76 lg-d 1 ja 2 (kohustuse täitmine)). Töötaja peab oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes arvesse

⁷² Tallinna Ringkonnakohtu 26. oktoobri 2015. a otsus nr 2-14-21424, p 34.

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.

Riigikohus on selgitanud, et lojaalsuskohustuse rikkumine võib anda tööandjale õiguse öelda tööleping erakorraliselt üles usalduse kaotuse tõttu TLS § 88 lõike 1 punkti 5 alusel. Töötaja lojaalsuskohustuse rikkumise ja seega ka tööandja töölepingu erakorralise ülesütlemise õiguse kindlakstegemiseks tuleb muu hulgas hinnata töötaja hoolsuse määra TLS § 16 järgi.⁷³

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. Reguleerimise 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 lg 2 p 5).

Töötaja algatatud koolituse puhul on töötajal õigus kasutada täiskasvanute koolituse seaduses (edaspidi TÄKS) ettenähtud tasustatud ja tasustamata õppepuhkusi tasemeõppes osalemiseks või täienduskoolitusel osalemiseks.⁷⁴ TLS-st ei tulene otseselt tööandja kohustust koolituskulude tasumiseks, kui 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 osalemise seotud kulud.

⁷³ Riigikohtu 16. märtsi 2016. a otsus nr 3-2-1-187-15.

⁷⁴ Taseme- ja täienduskoolituse mõisted sätestab TÄKS § 1 lõigetes 3–4. Tasemekoolitus on väljaspool tasemeõpet õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud õppetegevus.

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 töotakistusest 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 realselt 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 reaalsel vajadust. Arvesse tuleb võtta ka tegevus- või kutseala tavadid 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 töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest. Ajutise töövõimetusel juhtumiteks on muu hulgas töötaja haigus või vigastus, mis ei võimalda tal ajutiselt töötada, töötaja suhtes kehtestatud karantiin ja alla 12-aastase lapse põetamine (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. Näiteks on ka Riigikohus selgitanud, et töötaja hoolsuse määra tuleb hinnata juhul, kui tööandja arvates on töötaja rikkunud lojaalsuskohustust (TLS § 15 lg 1) ja ta soovib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja suhtes usalduse kaotuse tõttu TLS § 88 lõike 1 punkti 5 alusel.⁷⁵

2. Tööandja võib sisedokumentidega 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, ebakorrektni käitumist klientidega vms.

⁷⁵ Riigikohtu 16. märtsi 2016. a otsus nr 3-2-1-187-15.

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 sätestatud. 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 lg 3);
- on seotud töölepingus ette nähtud tööülesannetega (töötaja peab täitma nii töölepingus toodud ülesandeid kui töö iseloomust tulenevaid kohustusi) (§ 17 lg 1);
- arvestavad mõistlikult töötaja huve (näiteks töö- ja pereelu ühitamise soov, sh osaaajaga töötamine, kaugtöö) ja õigusi (õigus tööpäevasisesele puhkeajale) (§ 17 lg 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 lg 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 lg 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 lg 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. Emapuhkuse õigusega töötaja töötingimused

Emapuhkuse lõppemisel on naisel õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.

1. Paragrahv 18 sätestab põhimõtte, et emapuhkuse õigust omaval töötajal⁷⁶ tekib emapuhkuselt tööle naastes õigus tema äraoleku ajal paranenud töötingimustele. Näiteks on naisel õigus nõuda oma tööaja muutmist, kui teiste töötajate tööaega on tema töölt eemalviibimise ajal muudetud ning muutunud oleksid ka puhkuselt naasva töötaja töötingimused, kui ta ei oleks puhkusel olnud. Samuti tuleb emapuhkuselt naasva töötaja töötasu tõsta juhul, kui tal oleks olnud õigus töötasu tõusule tööl olles.

2. Rasedate ja emapuhkuse õigusega töötajate kaitseks näeb TTOS § 12⁵ ette põhimõtte, et rasedal ja emapuhkuse õigusega töötajal on õigus nõuda ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd, kui tema terviseseisund ei võimalda ettenähtud tööülesandeid kokkulepitud tingimustel täita. Kui tööandjal ei ole võimalik töötajale anda tema terviseseisundile vastavat tööd töötaja tööülesannete täitmisest keelduda.

§ 18¹. Õigus sobivatele töötingimustele

(1) Töötajal on õigus taotleda tööandjalt sobivaid töötingimusi, sealhulgas töötamist tähtajatu töölepingu alusel või täistööajaga.

(2) Tööandja kaalub, kas töötaja sobivate töötingimuste taotluses esitatud soovid töötingimuste muutmiseks on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Kui tööandja keeldub töötingimuste muutmisest, põhjendab ta keeldumist kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis 14 kalendripäeva jooksul taotluse saamisest arvates. Kui töötaja esitab nelja kuu jooksul rohkem kui ühe sobivate töötingimuste taotluse, on tööandjal kohustus vastata ühele taotlusest.

(3) Pärast käesoleva seaduse §-des 60–65¹ sätestatud puhkust või ravikindlustuse seaduses sätestatud hoolduslehe lõppemist on töötajal õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.

1. TLS § 18¹ lõiked 1 ja 2 reguleerivad töötaja õigust taotleda sobivaid töötingimusi. Sobivate töötingimuste taotlemise all võib eelkõige mõista osalise tööaja asemel täistööajaks kokku leppimist ja tähtajalise lepingu vormistamist tähtajatuks. Samas ei ole välistatud, et arvestades konkreetse töösuhte eripärasid võib sobivate töötingimustena mõista ka midagi muud kui töölepingu tähtajatus või täistööaeg.

Kui töötaja sobivaid töötingimusi taotleb, tuleb tööandjal kaaluda, kas töötaja soovid töötingimuste muutmiseks on mõistlikult ühitatavad tööandja ettevõtte huvidega. Seega eeldab taotlusele vastamine nii töötaja kui tööandja huvide kaalumist. Eesmärk on, et töötaja ja tööandja leiaksid võimaluse korral mõlemat poolt rahuldava lahenduse.

⁷⁶ Emapuhkuse õigusega töötaja on töötaja, kellel on õigus kasutada TLS §-s 59 sätestatud emapuhkust. Oluline on vastavasisulise õiguse olemasolu. Tähtsust ei oma, kas isik tegelikult puhkust kasutab või mitte. Näiteks võib töötaja emapuhkuse katkestada ja nõuda tööle tulles ajutiselt terviseseisundile vastavat tööd TLS § 18 lõike 1 alusel.

Tööandjal on õigus töötingimuste muutmisest keelduda, kuid sellisel juhul tuleb tal keeldumist põhjendada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis 14 kalendripäeva jooksul taotluse saamisest arvates. Tööandja põhjendustest peab töötajale arusaadavalt ilmnema, miks ei ole sobivate töötingimuste taotluse rahuldamine tulenevalt tööandja töökorraldusest hetkel võimalik. Näiteks kui töötaja on seni töötanud osalise tööajaga ja taotleb töötamist täistööajaga, saab tööandja kaaluda, kas tal on sellises mahus täiendavat tööd võimaldada. Samas kui töötaja on seni töötanud täistööajaga ja taotleb töötamist osalise tööajaga, on võimalik tööandjal kaaluda, kas tal on võimalik tööd selliselt ümber korraldada.

Seadus ei piira töötaja õigust esitada mitu sobivate töötingimuste taotlust, kuid piiritleb tööandja vastamiskohustust. Kui töötaja esitab nelja kuu jooksul rohkem kui ühe sobivate töötingimuste taotluse, on tööandjal kohustus vastata ühele taotlusest.

2. Lõige 3 näeb ette, et isapuhkuselt, lapsendajapuhkuselt, vanemapuhkuselt, lapsepuhkuselt, puudega lapse vanema lapsepuhkuselt, tasustamata lapsepuhkuselt või täisealise sügava puudega isiku hooldamise puhkuselt naastes või ravikindlustuse seaduse alusel hoolduslehe lõppedes tekib töötajal õigus tema äraoleku ajal paranenud töötingimustele. Tegemist on sarnase põhimõttega nagu näeb ette TLS § 18 lg 5 naisele, kes naaseb emapuhkuselt. Näiteks on töötajal õigus nõuda töötasu tõstmist 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 reservteenistuses;**
- 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 töösuhetest 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 tules 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 vanemapuhkuse 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 aja, asendus- või reservteenistuses osalemine 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 käsitatav 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.

5. Maksukorralduse seaduse kohaselt (MKS § 25.² lg 4) peab tööandja registreerima töötamise registris töötamise peatumise 10 tööpäeva jooksul alates töötamise peatumise päevast kui töötaja viibib eemal vanemapuhkusel, emapuhkusel, isapuhkusel, aja- ja asendusteenistuses või poolte kokkuleppel antaval tasustamata puhkusel. Peatamist ei pea töötamise registris registreerima, kui töötaja on aja- või asendusteenistuse õppekogunemisel (kordusõppustel) või kui töötaja on tasustamata puhkusel vähem kui üks kalendrikuu.⁷⁷

§ 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.

⁷⁷ Vt EMTA selgitused: <https://www.emta.ee/et/ariklient/registreerimine-ettevotlus/tootamise-registreerimine/tookoha-aadressi-maaramise-juhend>.

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).

TLS § 20 eesmärgiga kooskõlas ei ole töö tegemise koha ebamõistlikult lai või kitsas määramine.⁷⁸ 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 eri 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. Olukordades, kus tööandjale ei ole töötaja töö tegemise koht oluline ning töötaja liigub rahvusvaheliselt ringi (nt veebiarendaja), võib töö tegemise koha kokku leppida veelgi laiemalt (vt ka selgitusi TLS § 6 lg 8 juures).

Riigikohus on selgitanud, et kuigi TLS § 20 võimaldab leppida töö tegemise kohas kokku aadressi täpsusega, peavad pooled töö tegemise koha kokkuleppimisel lähtuma nende vastastikustest huvidest ja hea usu põhimõttest.⁷⁹

3. Pooltevahelise kokkuleppe puudumisel loetakse töö tegemise kohaks töandja 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 töandja ettevõtte asukohta, kui töötaja viidatud aadressil reaalselt tööd ei tee või kui ta täidab tööülesandeid tavapäraselt mõnes muus kohas.

4. Töötaja ja töandja võivad leppida kokku, et töötaja teeb kaugtööd ehk täidab oma igapäevaseid tööülesandeid, mida tavapäraselt tehakse töandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta (TLS § 6 lg 4). Kaugtöö kasutamisel ei ole vaja muuta lepingus sisalduvat töö tegemise kohta, kuid poolte vahel peab olema kirjalik kokkulepe kaugtöö tegemises. Näiteks on töölepingujärgseks töö tegemise kohaks Paide. Lisaks lepivad osapooled kokku, et töötajal on õigus teha kaugtööd. Töötaja ja töandja võivad kokku leppida konkreetsetes kaugtöö tegemise kohas (nt töötaja kodu) või selles, et töötaja teeb tööd eri kohtades (nt kodus, raamatukogus, kohvikus). Kaugtöö võib tähendada ka töö tegemist teises riigis.

§ 21. Töölähetus

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

⁷⁸ Riigikohtu 21. juuni 2017. a otsus nr 3-2-1-65-17.

⁷⁹ Riigikohtu 21. juuni 2017. a otsus nr 3-2-1-65-17.

- (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. Riigikohus on selgitanud, et poolte kokkuleppel võib lähetus olla ka tähtajatu.⁸⁰

3. Üle ühekuulise välislähetuse puhul tuleb arvestada TLS § 6 lõikest 8 tulenevat teavitamiskohustust. Kui töötaja töötab üle ühe kuu muus riigis kui see, kus ta tavaliselt töötab, peab tööandja teavitama töötajat enne ärasõitu:

- 1) riigist, kus töötaja tööle asub;
- 2) riigis töötamise ajast, st kui pikalt töötaja välisriigis viibib;
- 3) töötasu maksmise vääringust;
- 4) riigis viibimisega seotud hüvedest, nt elamistingimused, täiendav kulude kompenseerimine;
- 5) 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 käsitada 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 kokkulepitut töötasu, st töölepingus kokkulepitud töötasu tuleb igal juhul töötajale välja maksta.

Lähetuses viibides ja olukorras, kus pooled on kokku leppinud, et ka lähetusse sõitmise aega käsitletakse tööajana, peab tööandja silmas pidama TLS töö- ja puhkeaja sätteid. Olenevalt lähetuse sihtkoha kaugusest võib tekkida olukord, kus lähetusse sõitmise ja sealt naasmise aeg on niivõrd pikk, et kui lugeda sõiduaeg töötaja tööaja hulka, ei ole töötajale tagatud töö tegemise aja piirangud. Lisaks tuleb eeltoodud kokkuleppe korral kogu

⁸⁰ Riigikohtu 5. märtsi 2014. a otsus nr 3-2-1-187-13.

sihtpunkti jõudmise ja naasmisele kulunud aeg märkida töötajana ka siis, kui see toimub töötaja tavapärasel puhkeajal.

TLS jätab seega lähetuses viibitud töötaja 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. Lähetuskulude hüvitamise kohta vaata täpsemaid selgitusi TLS § 40 juures.

6. Välislähetuse päevaraha ja lähetuskulu hüvitis ei ole töötasu.⁸¹ Seetõttu ei kuulu need keskmise töötasu arvutamisel töötasu hulka ja neile kohaldatakse neljakuulist aegumistähtaega erinevalt töötasu nõudest, mis aegub kolme aasta jooksul (TLS § 3¹ ja § 29 lg 9).

Kuna praktikas maksab tööandja töötajale tavaliselt lähetusraha koos töötasuga, ei ole töötajale sageli selge, kas vähem saadud tasu korral on tööandja jätnud maksmata töötasu või lähetusraha. Vältimaks vaidlusi saamata jäänud tasu olemuse kohta on tööandja poolt mõistlik töötajale tehtavas ülekandes kande sisu lahti kirjutada või esitada töötajale igal kuul palgaleht, kus on tasud selgelt eristatud.

Riigikohus on asunud seisukohale, et lähetuse päevaraha nõue aegub kolme aasta jooksul. Riigikohus selgitas, et kuivõrd töötaja õigust saada välislähetuse korral päevaraha reguleerib TLS § 40 ja seejuures viitavad TLS § 40 lõiked 1 ja 5 VÕS-ile (kus kohaldatakse TsÜS-ist tulenevat aegumistähtaegade regulatsiooni), siis tuleb kohaldada ka välislähetuse päevaraha nõudele TsÜS-is sätestatud aegumistähtaegu (st antud juhul tehingust tuleneva nõude kolmeaastast aegumistähtaega).⁸² Samas tuleb tähele panna, et TLS § 3¹ näeb ette neljakuulise aegumistähtaaja kõigile töösuhtes tulenevatele nõuetele, mille osas ei ole TLS-is selgelt sätestatud eraldi aegumistähtaega. Seega on seadusandja eesmärk olnud, et ka lähetuse päevaraha nõude aegumistähtaeg TLS § 3¹ alusel neli kuud.

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.

⁸¹ Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-43-11; Riigikohtu 7. märtsi 2012. a otsus nr 3-2-1-175-11.

⁸² Riigikohtu 9. veebruari 2022. a otsus nr 2-19-9129.

8. Töölähetust tuleb eristada kaugtööst. Töölähetus on olukord, kus tööandja saadab töötaja tööülesandeid täitma väljaspoole töölepingus kokku lepitud töö tegemise kohta. Näiteks osaleb töötaja, kelle töö tegemise koht on Tartu kontor, tööandja korraldusel töökohtumisel Soomes. Kaugtöö tähendab, et töötaja täidab poolte kokkuleppel oma igapäevaseid tööülesandeid väljaspool tööandja asukohta. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida konkreetsetes kaugtöö tegemise kohas (nt töötaja kodu) või selles, et töötaja teeb tööd eri kohtades (nt kodus, raamatukogus, kohvikus). Kaugtöö võib tähendada ka töö tegemist teises riigis.

9. Töölähetuses viibija käesoleva paragrahvi tähenduses ei ole alati lähetatud töötaja lähetatud töötajate direktiivi tähenduses.⁸³ Lähetatud töötaja direktiivi tähenduses viibib välisriigis juhul, kui ta on sinna saadetud näiteks töötamiseks tööandja tütarettevõttes, tööandja ja tema koostööpartneri vahel teenuseosutamise lepingu täitmiseks või renditöötajana. Lähetatud töötajale kehtivad direktiivis loetletud töötingimused vastavalt sihtriigi õigusele. Näiteks lähetatud töötajal, kes on saadetud teenust osutama Soome, on õigus saada Soomes kehtestatud töötasu. Lähetatud töötaja tavapärane töö tegemise koht on Eesti. Sellest tulenevalt on tal õigus ka päevarahale ja lähetusega seotud kulude hüvitamisele TLS § 40 lõigete 3 ja 4 alusel. Lähetatud töötajat eristab töölähetuses viibivast töötajast eelkõige asjaolu, et lähetatud töötajal on alati konkreetne vastuvõtja ehk teenusesaaja, kontserni kuuluv ema- või tütarettevõtte või renditöö puhul kasutajaettevõtte. Seega on lähetatud töötajal vastuvõtvas riigis olemas tema tööd või töökeskkonda korraldav ettevõtte. Eesti mõistes töölähetusse minnes, näiteks messil osalemiseks, ei ole töötajat sihtkohariigis keegi vastu võtmas.

§ 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. Nimetatud paragrahvi töösuhte kohaldades peab töötaja töölepingu kehtimise ajal hoidma saladuses talle seoses tööülesannete täitmisega teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi.

⁸³ Nõukogu direktiiv 2018/957/EL 28. juunist 2018 töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – Euroopa Liidu Teataja L 173,16. 09.07.2018.

Eelkõige on selliseks saladuseks tööandja tootmis- või ärisaladus. Töötaja kaitse on tagatud sellega, et õigustatud huvi olemasolu peab vaidluse korral tõendama tööandja.

Seejuures ei ole igasugune ettevõttega seotud konfidentsiaalne teave käsitletav ärisaladusena. Teabe näol on tegu ärisaladusega üksnes siis, kui see vastab ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seadus § 5 lõikes 2 sätestatud kolmele tunnusele:

- 1) teave on saladus selles tähenduses, et see ei ole kogumis või üksikosade täpses paigutuses ja kokkupanus üldteada või kergesti kättesaadav isikutele ringkondades, kes tavaliselt kõnealust laadi teabega tegelevad;
- 2) sellel teabel on kaubanduslik väärtus tema salajasuse tõttu ja
- 3) selle teabe üle seaduslikku kontrolli omav isik on asjaoludest lähtuvalt võtnud vajalikke meetmeid, et hoida seda salajas.⁸⁴

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 lg 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, 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.

⁸⁴ Sama põhimõtet on selgitanud ka Riigikohus 15.05.2020. a otsuses nr 1-18-4590.

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 ülesõtmise aluseks (TLS § 88 lg 1 p 8). Olenemata ülesõtmisest 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) Tööandja ei tohi keelata töötajal töötada teise tööandja juures, välja arvatud, kui pooled on sõlminud konkurentsipiirangu kokkuleppe. Konkurentsipiirangu kokkuleppega võtab töötaja kohustuse mitte töötada tööandja konkurenti 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. Töötaja õigust asuda väljaspool tööaega tööle teise tööandja juures võib piirata vaid konkurentsipiirangu kokkuleppega.

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 tegutsemist ettevõtjana. Tööandja ei saa töötajal takistada töötamist sektoris, kus ta ise ei tegutse.

Oluline on tähele panna, et kui töötaja töötab mitme tööandja juures, siis ka töötajal lasub vastutus jälgida, et talle jääb piisavalt aega puhkamiseks ja töövõime taastamiseks. Tööandja võib otsustada kui mõistlik on võtta tööle inimene, kes töötab mitmel töökohal ning võib olla üleväsinud ning kellel võib selle tagajärjel tekkida lihtsamini erinevaid haigusi, näiteks traumasid. Lähtuvalt TTOS § 14 lg 1 p 10 on töötaja kohustatud tagama, et töötamine või teenuse osutamine teise tööd andva isiku juures ei ohusta tema enda ega teiste elu ja tervist.

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. Riigikohus on öelnud, et kättesaadavaks ja seega ärisaladuse tähenduses mittesalajaseks võib lugeda teavet näiteks kaupade ja nende hindade kohta ka juhul, kui selleks on vaja pöörduda vastava varustaja poole ning see ei ole ülemäära keeruline. Teave ettevõtja klientide ja nendega seotud hinnastrateegia kohta on salajane üksnes eeldusel, et see ei ole kogumis üldteada ega kergesti kättesaadav vastava valdkonna ettevõtjatele, mille tõttu on sel teabel kaubanduslik väärtus.⁸⁵

4. 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.

5. Tööandja peab konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimisel määratlema ka saladuse hoidmise kohustuse (TLS § 22). Konkurentsipiirangu üks peamine eesmärk 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 kokkuleppe on õigustatud juhtudel, kus saladuse hoidmise kohustus ei ole piisav meede tööandja majanduslike huvide kaitsmiseks.

⁸⁵ Riigikohtu 15.05.2020. a otsus nr 1-18-4590.

6. Konkurentsipiirangu kokkulepe peab olema selgelt piiritletud (ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt) ning töötajale arusaadav. Kokkulepe peab olema täpne ning sisaldama piisavalt infot tuvastamiseks, 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. Tuvastamiseks, kas konkurentsipiirang on TLS § 23 lõike 3 järgi esemeliselt (sisuliselt) mõistlikult ja äratuntavalt piiritletud, on oluline kindlaks teha, kas konkurent tegutseb sisuliselt tööandjaga samas tegevusvaldkonnas. Samuti on oluline kindlaks teha, kas töötaja töö konkurendi juures on sisuliselt seotud endise tööandja konkureeriva tegevusega. See tähendab, et töötajale ei saa olla keelatud igasugune töö konkurendi juures, vaid üksnes tegevused teisel töökohal, mis võib töötaja endise tööandja majandustegevust mõjutada.⁸⁶

7. 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.

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

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

9. Kui konkurentsipiirangu kokkuleppe 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 lg 4). Samale seisukohale on asunud ka Riigikohus.⁸⁷ Tühisel kokkuleppel ei ole algusest peale õiguslikke tagajärgi ja seda ei pea täitma.

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

⁸⁶ Riigikohtu 12.03.2019. a otsus nr 2-15-16682/73, Riigikohtu 10.07.2023. a otsus 2-20-11960.

⁸⁷ Samas.

§ 24. Konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus pärast töölepingu lõppemist

(1) Pärast töölepingu lõppemist kohaldatav konkurentsipiirangu kokkuleppe 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 kokkuleppesest 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 kokkuleppe, mis kehtib pärast töösuhte lõppu, peab sisaldama kõiki TLS § 24 lõikes 1 sätestatud tingimusi. Kokkuleppe peab olema vormistatud kirjalikult kuni üheks aastaks, mõistlikult piiritletud (TLS § 23 lg 3), kaitsma tööandja erilisi majanduslikke huve (TLS § 23 lg 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 lg 3), mistõttu tuleb hüvitist maksta pärast töösuhte lõppemist. Näiteks olukorras, kus konkurentsipiirangu kokkuleppe 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 isikule 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.⁸⁸

Hüvitise eesmärk on kompenseerida töötajale tema sissetuleku vähenemine, mistõttu tuleb hüvitise suuruse määramisel arvesse võtta konkurentsipiirangu mõju töötaja

⁸⁸ Riigikohtu 14. märtsi 2005. a otsus nr 3-2-1-14-05; Riigikohtu 16. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-115-05.

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 lg 1 p 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 §-d 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 konkurentsipiirangu kokkuleppesest kinnipidamise eest. Samuti olukorras, kus hüvitist konkurentsipiirangu hoidmise eest on küll makstud, kuid võttes arvesse piirangu sisu, pole seda makstud piisavas suuruses. Konkurentsipiirangu kehtivust ei mõjuta see, kui töötaja keeldub hüvitist vastu võtmast või tagastab selle tööandjale.

7. Tööandja ei saa tugineda nõuete rikkumisest tuleneva kokkuleppe tühisusele, kui töötaja kokkulepet täidab (TLS § 24 lg 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 eesmärk 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 kokkuleppesest 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 eesmärk 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 ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu kokkuleppe (TLS § 25 lg-d 1 ja 4).

2. TLS ei reguleeri tööandjapoolset konkurentsipiirangu erakorralist ülesütlemist, mistõttu tuleb siinkohal juhendada 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 kokkuleppet, 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 lg 2, § 116 lg 2 p-d 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 lg 3). Seega olukorras, kus tööandja sai konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumisest teada ning soovib kokkuleppe ilma 30-kalendripäevase etteteatamistähtajata üles öelda (TLS § 25 lg 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 lg-d 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 ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu kokkuleppe (TLS § 25 lg-d 2 ja 4). Konkurentsipiirangu kokkuleppes 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. Eesmärk on rikkumisest tulenevate nõuete kohene realiseerimine, et tagada töösuhte stabiilsus. Mainitud 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 põhjistanud töötajapoolse töölepingu ülesütlemise, mille tõttu ei ole õigustatud töötaja piiramine uue töökoha leidmisel. Töötaja peab siinkohal arvestama, et:

- konkurentsipiirangu kokkuleppe 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 lepitud⁸⁹. 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.⁹⁰

3. Leppetrahvi üldpõhimõtted sätestab VÕS (VÕS §-d 158–163). Tööandjal tuleb viivitamatult teavitada töötajat leppetrahvi nõudmisest pärast kohustuse rikkumisest teadasaamist (VÕS § 159 lg 2). Töötaja kaitse tagab õigus nõuda ebamõistlikult suure leppetrahvi vähendamist (VÕS § 162 lg 1). Töötaja kaotab õiguse nõuda vähendamist, kui ta on leppetrahvi nõutud suuruses tasunud. Leppetrahvi nõue aegub 4 kuu möödudes (TLS § 3¹).

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. Riigikohus on jõudnud seisukohale, et antud juhul on kahju hüvitamise nõude aegumistähtaeg 3 aastat (TsÜS § 146), sest tegemist ei ole tööülesannete täitmisel tekkinud kahjuga (aegub 12 kuu jooksul lähtuvalt TLS § 74 lg-st 4).⁹¹

§ 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 kokkulepest 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

⁸⁹ Riigikohtu 21. oktoobri 2003. a otsus nr 3-2-1-106-03.

⁹⁰ Riigikohtu 14. märtsi 2005. a otsus nr 3-2-1-14-05; Riigikohtu 23. mai 2011. a otsus nr 3-2-1-39-11.

⁹¹ Riigikohtu 6. märtsi 2013. a otsus nr 3-2-1-6-13.

- (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 teadmiste ja oskuste vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping;**
 - 9¹) teavitama töötajat, kes täidab tööülesandeid renditööna, tema teadmiste ja oskuste 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 arvatud 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 arvatud, makstud või maksmisele kuuluva töötasu kohta.**

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

2. Samamoodi nagu töötaja peab ka 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 tavapärase 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 mittenõuetekohaselt.

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 TTOS-s 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 Skype'i 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 lg 2, § 6 lg 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 tähtjalise 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 teadmiste ja oskuste vastavatest vabadest töökohtadest, st teavitamiskohustus puudub, kui pakutav töö eeldab teatud kvalifikatsiooni, mida tähtjalise töölepingu alusel töötaval isikul ei ole. Näiteks ei pea tähtjalise 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 9¹ järgi peab tööandja renditöösuhtes töötajat teavitama tema teadmiste ja oskuste vastavatest vabadest töökohtadest kasutajaettevõtja juures, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping⁹². 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 kasutajaettevõtja 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.⁹³ 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

⁹² 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.

⁹³ 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.

teave on avalikult välja pandud näiteks tööandja veebilehel, teadetetahvilil 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 töösuhetes isikuandmete töötlemisel järgima IKS-s ja IKÜM-s sätestatud nõudeid. Soovitatav on tutvuda ja järgida ka Andmekaitse Inspektsiooni selgitusi isikuandmete töötlemise kohta.⁹⁴ Põhiõigusi riivavaks võib pidada näiteks töötaja ühinemisvabaduse piiramist või töötaja kohtlemise erinevusi tema soo, veendumuste, seksuaalse orientatsiooni, rassi, usutunnistuse vms tõttu. Tööandja peab hoiduma töötaja vääritud kohtlemisest, sh töökiusamisest, ning mitte lubama töötaja vääritud kohtlemist teistel töötajatel või kolmandatel isikutel.

12. TLS § 28 lõike 2 punkti 12 alusel on töötajal õigus nõuda teatist, mis sisaldab andmeid talle arvatud 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 arvatud, 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.**

⁹⁴ Andmekaitse Inspektsiooni kodulehel on kättesaadavad abistavad juhendamaterjalid, mis käsitlevad isikuandmete töötlemist nt töösuhetes ja õigustatud huvi korral. Kättesaadav: <https://www.aki.ee/kiirelt-katte/juhendid>.

- (5¹) **Vabariigi Valitsus lähtub töötasu alammäära kehtestamisel tööandjate keskliidu ja ametiühingute keskliidu vahel sõlmitud kollektiivlepingust.**
- (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.**
- (9) **Töötasu nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat arvates töötasu sissenõutavaks muutumisest.**

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 alammäär.

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 konkreetsetes 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 (k.a kui tööajakava järgselt ei pea töötaja tööd tegema). 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 makstav tasu (TLS § 29 lg 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 tööol 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 ettevõtte tavapäraselt sama kvalifikatsiooniga töötajale maksavad.⁹⁵

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

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 töötuskindlustusmaks ja kohustuslik kogumispensioni makse. Töötasu puutumatus 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 § 4⁶ alusel omavahel sõlmitud kollektiivlepingut laiendada töötasu osas ning teha see kohustuslikuks kõigile töötajatele ja tööandjatele. Vabariigi Valitsus kehtestab oma määrusega⁹⁶ töötasu alammäära sotsiaalpartnerite poolt kokkulepitud määras (TLS § 29 lg 5¹). Vabariigi Valitsus ei tohi sotsiaalpartnerite vahel sõlmitud kokkuleppes kõrvale kalduda.

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

⁹⁵ Riigikohtu otsus 11. jaanuarist 2006 nr 3-2-1-124-05.

⁹⁶ Vt nt Vabariigi Valitsuse 08.12.2023 a. määrus nr 113 „Töötasu alammäära kehtestamine“.

ajavahemiku jooksul ja saab tunnitasu alammääras näiteks 4,86 eurot⁹⁷, peab kuus, mille täistööaja tunnid on 176, saama töötasu 427,68 eurot.⁹⁸

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.

Keskmise tasu arvutamisel tuleb eristada, kas tasu tuleb arvestada tööpäeva või kalendripäeva tasuna.

Keskmist kalendripäeva tasu tuleb arvutada ja maksta põhipuhkuse ja õppepuhkuse tasu maksmisel ning kasutamata jäänud puhkuse hüvitamisel.

Keskmist tööpäeva tasu tuleb arvutada ja maksta koolitusel osalemise, puudega last kasvatavale vanemale mõeldud puhkuse kasutamise ajal, töö mitteandmise ja töötamise takistuse korral, koondamishüvitise maksmisel, ülesütlemisest vähem etteteatatud aja eest hüvitise maksmisel ja töösuhte õigusvastasel ülesütlemisel.

Määruse § 1 lõike 1¹ alusel ei ole keskmist tasu vajalik arvutada vaid puhkusetasu maksmisel juhul, kui arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul maksti töötajale muutumatu suurusega töötasu.

Tööandja ei pea keskmist töötasu arvutama juhul, kui töötaja on arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul olnud puhkusel või tema töösuhe on peatunud muudel töölepingu seaduse §-s 19 toodud alustel ning talle on sellel perioodil makstud ainult muutumatu suurusega töötasu. Töötasu hulka kuuluvad ületunnitöötasu, ööajal ja riigipühadel töötamise tasu, lisaülesannete täitmise eest saadav tasu ja muud tasud, mida saadakse tehtud tööülesannete eest (nt müük, käibe eesmärkide täitmine jms). Töötasu hulka ei kuulu puhkusetasu ega töövõimetushüvitis. Seega, kui töötaja on puhkusetasu arvutamise vajaduse tekke kuule eelnenud kuue kalendrikuu jooksul saanud näiteks õppepuhkusetasu ja kokkulepitud töötasu (kokkulepitud töötasu on kõik need kuud olnud näiteks 1000 eurot), on ta määruse § 1 lõike 1¹ mõistes saanud muutumatu suurusega töötasu.

Juhul, kui töötaja soovib minna puhkusele 15. juunil, võetakse tema puhkusetasu arvutamisel aluseks juunile eelnenud kuue kuu töötasud ehk detsembrist kuni maini laekunud töötasud.

12. Kui tööandja jätab töötasu täielikult või osaliselt maksmata, on töötajal õigus töötasu maksmise nõue esitada kolme aasta jooksul alates palgapäevale järgnevast päevast, millal tööandja töötasu täielikult või osaliselt maksmata jättis. Kui töötasu maksmise nõuet ei esitata vähemalt kolme aasta jooksul, siis nõue aegub.⁹⁹ Kolmeaastast aegumistähtaega arvestatakse iga töötasu makse suhtes eraldi.¹⁰⁰ Ka töötasult arvutatava viivise nõude

⁹⁷ Tunnitasu alammäär 01.01.2024. a seisuga.

⁹⁸ Arvestuskäik: 176 (töötunnid täistööaja korral) ÷ 2 (14-aastase alaealise täistööaeg moodustab poole tavapärasest täistööajast) = 88; 88 x 4,86 (tunnitasu alammäär) = 427,68

⁹⁹ Riigikohtu 9. veebruari 2022. a otsus nr 2-19-9129.

¹⁰⁰ 1. jaanuaril 2018 jõustus TvLS. TvLS jõustumisega lisati TLS-i nõude aegumist puudutav säte. Varasemalt oli vastav säte kehtinud individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses. Tegemist on sätte väljavõtmisega menetlust reguleerivast seadusest ning selle viimisega materiaalsoigust reguleerivasse seadusesse. Sisulised põhimõtted aegumistähtaja osas jäid kehtiva õigusega võrreldes samaks.

aegumistähtaeg on kolm aastat.¹⁰¹ Võib pidada põhjendatuks, et viivisenõude kui kõrvalnõude aegumistähtaeg siduda töötasu nõude kui põhinõude aegumistähtajaga.

§ 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. Asjaolu, millal on sõlmitud kokkulepe tasu maksmise kohta, ei ole oluline. 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.

¹⁰¹ Riigikohtu 9. veebruari 2022. a otsus 2-19-9129.

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 kokkuleppes 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 übermõtlemine (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 lg 2 p 12 ja VÕS § 682 lg 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 puutumatus põhimõttega.

2. Töötasu puutumatus põhimõtet ei saa käsitleda põhjendamatult laiendavalt. Töötasu puutumatus 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 töölaseid sõite või piirata töötelefoni kasutamist töötaja eraasjade ajamiseks. Eelkirjeldatud kokkulepped ei lähe vastuollu töötasu puutumatus 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 kalendaarsel 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 pangaulekandega 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 soovitatav määrata ka koht, kus töötaja sularaha kätte saab. Raamatupidamise seaduse § 6 lõike 2 alusel peab raamatupidamiskohustuslane kõiki oma majandustehinguid dokumenteerima. Sellest tulenevalt peab tööandja dokumenteerima sularahas töötasu maksmist. Vaidluste vältimiseks on tööandjal mõistlik paluda töötajat sularaha väljastamist tõendav dokument allkirjastada ja töötajal mõistlik paluda vastavast dokumendist koopia.

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-s on loobutud töötasu maksmisega viivitamise korral eraldi viivisintressi ehk viivise kehtestamisest. Tööleping on eraõiguslik leping ning tööandja kohustuse täitmise tagab nii nagu muude võlaõiguslike lepingute puhul võlasuhtes üldiselt kasutatav seadusjärgne viivis. Viivise määraks on Euroopa Keskpanga põhirefinantseerimisoperatsioonidele kohaldatav viimane intressimäär¹⁰², millele lisandub 8% aastas (VÕS §-d 94 ja 113). Viivisenõude

¹⁰² Euribori avaldab Eesti Pank Ametlikes Teadaannetes: <http://www.ametlikudteadaanded.ee> → vali teadaande liik → panganduse ja väärtpaberite teated → intressimäära teade.

aegumistähtaeg kulgeb vastavalt põhinõude (nt töötasu või puhkusetasu) aegumistähtajale. Viivise arvutamisel on abiks näiteks rakendus www.viivisekalkulaator.ee.

6. Töötajal ja tööandjal on võimalik kokku leppida seaduses sätestatust suuremas viivises (VÕS § 113 lg 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 töötaja kohustuse maksta tööandjale VÕS-s sätestatust suuremat viivist.

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.

§ 33¹. Töötaja tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku vastutus

- (1) Kui töötaja teeb hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustöid ning tööandja ei maksa talle töötasu, vastutab alltöövõtu tellinud isik tööandja töötasu maksmise kohustuse eest võlaõigusseaduse käenduse sätete alusel käendajana.**
- (2) Alltöövõtu tellinud isik on isik, kes tellib oma ehitustööga seotud kohustuste täitmiseks käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud tööd teiselt isikult.**
- (3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud kohustuse täidab töötaja tööandjalt alltöövõtu tellinud isik, kui tööandjalt ei ole võimalik pärast täitemenetluse alustamist töötasu nelja kuu jooksul sisse nõuda.**
- (4) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud alltöövõtu tellinud isiku kohustus on piiratud käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud kuu töötasu alammääraga kalendrikuu kohta.**
- (5) Kui töötaja tööandjalt alltöövõtu tellinud isik on igapäevases majandustegevuses suhetes töötaja tööandjaga järginud korraliku ettevõtja hoolsust, ei ole tal töötaja ees käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud kohustust.**
- (6) Alltöövõtu tellinud isik on tegutsenud käesoleva paragrahvi lõike 5 tähenduses korraliku ettevõtja hoolsusega, kui ta on kontrollinud tehingupoole tausta ja pidanud teda põhjendatult usaldusväärseks, mis väljendub eelkõige maksehäirete puudumises ja töötajate sotsiaalmaksu maksmisel.**

1. Paragrahviga 33¹ on kehtestatud töötajale direktiivist 2014/67/EL¹⁰³ tulenev õigus pöörduda tema tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku poole juhul, kui tööandja ise ei ole töötajale töötasu maksnud. Kuna ehitussektoris on tavapärane, et alltöövõtu ahel võib koosneda paljudest erinevatest ettevõtetest, piirneb vastutus töötaja tööandja ja tööandjalt otseselt alltöövõtu tellinud isiku vahelise suhtega.

¹⁰³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/67/EL, 15. mai 2014, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“) EMPs kohaldatav tekst

2. Töötajal on õigus nõuda alltöövõttu tellinud isikult tasu juhul, kui töötaja teeb alltöövõtuna hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustöid. Tulenevalt direktiivi 96/71/EÜ lisast on hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustööd eelkõige järgmised tööd: kaevetööd, pinnaeemaldustööd, tegelikud ehitustööd, valmiselementide koostamis- ja lammutustööd, ühendamis- või paigaldustööd, muutmis-, renoveerimis-, remondi-, lahtivõtmis-, lammutus-, hooldus-, värvimis- ja puhastustööd ning parandustööd. Tegemist on näitliku loeteluga, mida eelkõige käesoleva paragrahvi tähenduses käsitatakse ehitustöödena.

3. Alltöövõtu tellinud isiku ja tööandja vahelisele suhtele kohaldatakse VÕS-is käenduse kohta sätestatud, kus alltöövõtu tellinud isikut käsitletakse käesoleva paragrahvi mõttes tööandja käendajana. See tähendab, et alltöövõtu tellinud isik kohustub tulenevalt TLS § 33¹ lõikest 1 vastutama tööandja töötasu maksmise kohustuse täitmise eest töötaja ees. Kui tööandja ei maksa töötajale töötasu, vastutavad alltöövõtu tellinud isik ja tööandja töötaja ees solidaarselt (käenduse regulatsioon tuleneb VÕS § 145 lõikest 1). Seejuures on alltöövõtu tellinud isiku käendus piiratud TLS §-s 33¹ lõigetes 3, 4 ja 5 kehtestatud tingimustega.

4. Alltöövõtu tellinud isik on käesoleva paragrahvi lõike 2 mõttes füüsiline või juriidiline isik, kes tellib enda ehitustööga seotud kohustuste täitmiseks ehitustööd teiselt isikult. See tähendab, et alltöövõtu tellinud isik on võtnud endale kohustuse teha ehitustöö ja kohustuse täitmiseks tellib ta selle ehitustöö tegemise teiselt isikult. Definiitsioon ei kohaldu objekti tellijale, sest tellijal ei lasu ehitustöö tegemise kohustust, kuivõrd tellija soovib tellida millegi valmimist. Seega ei ole tellija alltöövõtu tellinud isik käesoleva paragrahvi tähenduses.

5. TLS § 33¹ lõike 3 alusel täidab alltöövõtu tellinud isik töötajale töötasu maksmise kohustuse tööandja asemel juhul, kui tööandjalt ei ole võimalik töötasu sisse nõuda nelja kuu jooksul pärast täitemenetluse alustamist. Täitemenetluse alustamiseks on töötajal vaja jõustunud täitedokument (ammendav loetelu täitedokumentidest TMS § 2 lg 1), kus on kirjas, mida ja kuidas kohtutäitur täidab. Kuna tööandjalt saab töötaja nõuda töötasu selle terves ulatuses, aga tööandjalt alltöövõtu tellinud isikult ainult töötasu alammääras, siis võib selleks vaja minna kahte erinevat täitedokument. Töötaja võib pöörduda tööandja vastu töötasu nõudega töövaidluskomisjoni poole (TvLS § 2 lg 1 p 1) ja kohtusse alltöövõtu tellinud isiku vastu või pöörduda alternatiivse nõudega kohtu poole paludes korraka välja nõuda töötasu tööandjalt selle täisulatuses ning alternatiivselt, kui tööandja ei maksa, töötasu tööandjalt alltöövõtu tellinud isikult. Sellisel juhul on kohtuotsuse näol tegemist ühe täitedokumendiga, mille alusel saab alustada täitemenetlust alguses tööandja vastu ja kui töötasu nõuet ei ole sisse nõutud nelja kuu möödudes, siis alustada täitemenetlust tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku suhtes.

Seega esmalt on töötajal vaja pöörduda töötasu nõudega enda tööandja poole ning alles siis, kui tööandja ei ole nelja kuu jooksul täitemenetluse alustamisest nõuet rahuldanud, saab töötaja pöörduda alltöövõtu tellinud isiku vastu töötasu nõudega. Ka juhul, kui tööandja on täitnud täitemenetluses või enne seda vaid osa töötaja töötasu nõudest, saab töötaja nelja kuu möödudes täitemenetluse alustamisest pöörduda ülejäänud nõude osas alltöövõtu tellinud isiku poole. Sellisel juhul peab töötaja arvestama, et tööandja vastutab terve töötasu ulatuses, kuid alltöövõtu tellinud isiku kohustus on piiratud TLS § 33¹ lõikega 4.

Kui tööandja tasub ise töötajale töötasu, ei teki töötajal nõuet tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku vastu. Kui alltöövõtu tellinud isik on tasunud töötajale alammäära ulatuses töötasu, saab alltöövõtu tellinud isik enda poolt täidetud kohustust (samas ulatuses) tagasi nõuda tööandjalt. Samal ajal väheneb töötaja nõue tööandja vastu alltöövõtu tellinud isiku poolt tasutud summa võrra (VÕS § 152 lõike 1 esimesest lausest tuleneb alltöövõtu tellinud isiku poolt tasutud summa tagasinõudmise õigus tööandjalt). Näiteks, kui töötaja töötasu on 1000 eurot ja alltöövõtu tellinud isik maksab töötajale töötasu alammääras, mis on 2024. aastal 820 eurot, saab alltöövõtu tellinud isik tööandjalt tagasi nõuda enda poolt tasutud 820 eurot ning samal ajal väheneb selle summa võrra töötaja nõue oma tööandja vastu. See tähendab, et töötaja nõue oma tööandja vastu peale alltöövõtu tellinud isiku poolt töötasu maksmist oleks 180 eurot. Kokku saab töötaja nõuda tema töölepingus kokkulepitud summat.

Lisaks tulenevad VÕS-i käenduse regulatsioonist teatamiskohustused nii töötajale (VÕS § 146 lõiked 1 ja 3) kui alltöövõtu tellinud isikule (VÕS § 147). Näiteks peab alltöövõtu tellinud isik enda poolt tasutud töötasust teatama tööandjale. Kui alltöövõtu tellinud isik ei informeerigi tööandjat enda poolt tasutud (alammäära ulatuses) töötasust ja tööandja täidab töötasu maksmise kohustuse terves summas, siis ei saa alltöövõtu tellinud isik enda poolt tasutud summat tööandjalt tagasi nõuda, vaid peab tagasinõude esitama töötaja vastu alusetu rikastumise sätete alusel (VÕS § 147). Seega olukorras, kus töötasu tasuvad mõlemad, nii tööandja kui alltöövõtu tellinud isik, peab töötaja tagastama alltöövõtu tellinud isikule tema tasutud summa. Vastasel korral tekib alltöövõtu tellinud isikul nõue töötaja vastu alusetu rikastumise sätete alusel ja tulenevalt hea usu põhimõtte vastasest käitumisest. Seda põhjusel, et töötajal on õigus nõuda eelkõige tema töötasu. Sätte eesmärk ei ole õigustada olukorda, kus töötajale makstakse kokkuvõttes rohkem, kui oli tema algne nõue tööandja vastu. Läbi tööandja käendamise on alltöövõtu tellinud isiku tasutud summa eesmärk aidata töötajal toime tulla ootamatu asjaoluga ehk olukorraga, kus tööandja ei maksa töötasu, kuid mitte asendada tööandja kohustust. Teatamiskohustuse täitmise motivatsioon alltöövõtu tellinud isikule seisneb enda tööandja vastu suunatud nõude kiiremas realiseerimises, sest informatsiooni puudumise tõttu võib tagasinõudmise protsess venida.

Samuti peab alltöövõtu tellinud isiku nõudel töötaja andma talle teavet tööandja töötasu maksmise kohustuse täitmise kohta, näiteks ei tohi töötaja varjata tööandja poolt talle töötasu maksmist. Vastasel korral võib väheneda töötaja nõue alltöövõtu tellinud isiku vastu, kui teabe andmise kohustuse rikkumise tulemusena tekkis alltöövõtu tellinud isikule kahju (VÕS § 146 lõiked 1 ja 3). Nimetatud olukordades tagab toimiv kommunikatsioon poolte vahel nõude realiseerimise tulemuslikkuse. Töötajal tuleb arvestada, et teatamiskohustuse rikkumise korral võib nõude saavutamine võtta kauem aega või nõue väheneda, kui teavitamata jätmise tõttu tekkis teisele poolele kahju.

6. Tulenevalt käesoleva paragrahvi lõikest 4 on alltöövõtu tellinud isiku vastustus tööandja käendajana piiratud töötasu alammääraga. See tähendab, et töötajal on õigus nõuda tööandjalt töötasu selle terves ulatuses, kuid tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku vastustus on piiratud TLS § 29 lõike 5 alusel kehtestatud kuu töötasu alammääraga kalendrikuu kohta. Seega, kui tööandja pidi maksuma töötajale näiteks 1000 eurot kuus ja tööandja ei tasunud töötajale töötasu viie kuu eest, saab töötaja tööandjalt nõuda 1000 eurot iga kuu eest, mil töötaja ei saanud tööandjalt töötasu (5 x 1000 eurot = 5000 eurot). Alltöövõtu tellinud isiku vastustus piirdub töötasu alammääraga. Eeltoodud näite puhul on töötajal sellisel juhul õigus

nõuda töötasu alltöövõtu tellinud isikult iga töötasu saamata jäänud kuu eest alammääras (näiteks, kui 2024. aastal oli kuu töötasu alammäär 820 eurot, saab töötaja nõuda 5 x 820 eurot = kokku 4100 eurot).

7. Tööandjalt alltöövõtu tellinud isiku kohustus maksta töötajale töötasu langeb ära, kui ta on igapäevases majandustegevuses suhtes töötaja tööandjaga järginud korraliku ettevõtja hoolsust. Korraliku ettevõtja hoolsuse mõiste avatakse äriseadustiku muutmise seaduse seletuskirjas¹⁰⁴, mille järgi on juhatuse liikmel kohustus igal ajal tegutseda vastavalt seadusele, juhitava äriühingu huvidele ning selle äriühingu seisukohalt majanduslikult kõige otstarbekamal viisil. See eeldab juhatuse liikme omapoolseid hinnanguid igale tehingule ja toimingule, mis on ühingu teiste organite poolt heaks kiidetud. Samuti on Riigikohus korraliku ettevõtja hoolsust sisustanud otsuste vastuvõtmiseks piisavalt informeeritud olemisega, millega ei võeta juriidilisele isikule põhjendamatuid riske ning tegutsetakse hoolsusega, mida mõistlik inimene taolises ametis sarnastel tingimustel ilmutaks.¹⁰⁵ Samuti on Riigikohus selgitanud, et määratlemata õigusmõiste, nagu korraliku ettevõtja hoolsuskohustus, on õigustehniline vahend, mille puhul seadusandja loob detailsete ettekirjutuste andmisest seadustes enestes, delegeerides normi täpsustamise seaduse rakendajale. Selle tulemusel tuleb mõistet sisustada normi eesmärgi kaudu.¹⁰⁶ See tähendab, et tuleb hinnata otsuse tegemise protsessi, mitte pelgalt lõpptulemust. Oluline on see, kuidas alltöövõtu tellinud isik jõudis otsusele teha tehingut just valitud tehingupartneriga (töötaja tööandjaga). Olukorrad võivad olla erinevad, seega ei saa ammendavat loetelu hoolsuskohustuse näidetest kehtestada.

8. Korraliku ettevõtja hoolsus võib väljenduda selles, et alltöövõttu telliv isik kontrollib tehingupoole tausta, näiteks palub esitada tehingupoolel dokumendid majandusliku seisu kohta või maksuandmete tõendi, teeb päringu avalikes registrites (äriregister, Ametlikud Teadaanded, e-MTA jms), kontrollib maksehäirete puudumist, töötajate sotsiaalmaksu maksmist, et ei esine maksudest kõrvalehoidmise kahtlusi, varjatud tehinguid jms, mis loob usaldusväärset selle kohta, et töötajale makstakse eeldatavasti töötasu. Samuti tuleb lähtuda üldisest hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest. Osa andmebaasides pakutavatest päringutest võivad olla tasulised, kuid uue tehingupartneri ja hinnalisema tehingu puhul on mõistlik kaaluda tasuliste teenuste tellimist riskide maandamiseks, vastasel korral võib alltöövõtu tellinud isik kanda riski tasuda töötajale töötasu, kui tööandja seda ei tee. Tõendile saab kuvada ettevõtte andmed tööjõu, tööjõu palga, maksuvõla jm kohta ning saata see otse e-MTA kaudu tehingupoolele¹⁰⁷. Maksuandmete tõendiga saavad tehingupoolel suurendada oma usaldusväärset ja nii on mõlemal poolel kindlus, et teise poole maksuasjad ja laiemas laastus ka ettevõtte majanduslik toimimine on korras, näiteks ei ole kehtivaid karistusi, täitemenetlusi vms. Oluline on alltöövõtu telliva isiku initsiatiiv ettevõtte tausta kontrollimisel, informatsiooni otsimise aktiivsus.

Hindamiseks, kas ettevõtja on tegutsenud piisava hoolsusega, tuleb teda võrrelda mõistliku keskmise samas valdkonnas tegutseva ettevõtjaga, mis tähendab, et ettevõtja

¹⁰⁴ Seletuskiri äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu juurde. 13.12.2004, lk 77.

¹⁰⁵ Riigikohtu 30. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-41-03, p 10.

¹⁰⁶ Riigikohtu 13. juuni 2005. a otsus nr 3-4-1-5-05, p 16.

¹⁰⁷ Vt kuidas kontrollida tehingupartneri tausta EMTA veebilehelt: <https://www.emta.ee/ariklient/e-teenused-koolitused/nouanded/kuidas-kontrollida-tehingupartneri-tausta>.

peab käituma vähemalt sama hoolikalt, nagu käituks keskmine samas valdkonnas tegutsev ettevõtja sarnases majandusvaldkonnas, ametikohal, asjaoludel ning tingimustel.¹⁰⁸

Seejuures ei ole sätte eesmärk välistada või taunida tehingu tegemist ettevõttega, kellel nähtub maksehäire. Eesmärk on anda suunised, kuidas alltöövõttu telliv isik saab veenduda tehingupartneri usaldusväärsuses. Näiteks kui alltöövõttu telliv isik soovib sõlmida tehingu ettevõttega, kes tegi soodsaima pakkumise, kuid kellel on tekkinud maksehäire ja aidata sellest välja tulla, avaldub korraliku ettevõtja hoolsus sellises olukorras tehingupoolte omavahelises suhtluses (samuti informatsiooni olemasolus, selle kättesaadavuses ja tõeväärtuses). Näiteks peaks alltöövõttu telliv isik uurima hetkeolukorda: miks on võlgnevus tekkinud; kuidas plaanitakse sellest välja tulla; kas ettevõttel on realistlik plaan võlgnevuse likvideerimiseks; kas võlgnevust on juba asutud likvideerima; millised abimeetmed on võetud; kas makse on ajatatud; kas võlgnevust likvideeritakse järjepideva majandustegevusega; kas ettevõttel on tulemas töid, mis katavad võlgnevuse jms. Seega ei ole taunitav riski võtmine, vaid otsuse kvaliteet, millistest kaalutlustest lähtuvalt ja tuginedes millistele andmetele otsus tehti; samuti, kas otsust tehti silmas pidades ettevõtte parimat kasu. Vajadusel saab otsuse tegemiseks ja riski ärahoidmiseks kaasata eksperte, pidada nõu valdkonna asjatundjatega, sh teiste äriühingu organitega.

9. Säte ei määra, millal peab alltöövõtu tellinud isik tehingupoolt kontrollima, see võib toimuda enne tehingu tegemist, aga ka tööde tegemise ajal. Näiteks kui alltöövõtt on sõlmitud aastaks, käitub alltöövõtu tellinud isik korraliku ettevõtja hoolsusega ka siis, kui ta kontrollib näiteks poole aasta möödudes, kas töötajate sotsiaalmaks on makstud.

10. Vaidluse korral peab ettevõtte tõendama, et on käitunud korraliku ettevõtja hoolsusega, seega võib tekkida vajadus andmebaasidest tehtud päringuid, andmeid ja kirjavahetust talletada. Töötasu maksmise kohustust ei teki seega alltöövõtu tellinud isikul, kes tõendab, et ta on oma tegevuses järginud korraliku ettevõtja hoolsust. Lõpliku hinnangu hoolsuskohustuse täitmise kohta annab kohus.

§ 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.**

¹⁰⁸ Äriseadustiku muutmise seaduse eelnõu (552 SE), Riigikogu stenogramm 19.01.2005.

- (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 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. Näiteks võib koolitus olla küll pikk, kuid kui kulud sellele on tagasihoidlikud, tuleb siduvusaja kokkuleppes sellega arvestada.

TLS ei keela pooltel välistada koolituskulude hüvitamise kokkuleppes määratud siduvusaja hulgast perioode, millal töötaja realselt tööd ei tee, st pooled võivad kokku leppida siduvusaja peatumises teatud juhtudel. Näiteks võivad pooled välistada siduvusaja kulgemise töötaja vanemapuhkusel 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 kokkuleppes 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 $[500 \div 5 \times (5 - 4)]$ ulatuses.

Töötaja on vabastatud kulude hüvitamisest, kui ta ütleb töölepingu erakorraliselt üles tööandja kohustuse olulise rikkumise tõttu (TLS § 91 lg 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 kokkuleppes tulenevad kulud üksnes siis, kui töölepingu ülesütlemise põhjuseks on töötaja oluline töökohustuste rikkumine (TLS § 88 lg 1 p-d 3–8).

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

Töötaja koolitamisel on mõistlik koolituskulude kokkuleppe sõlmimisel määrata siduvusaja alguseks koolituse algus. Kui töösuhte pooled on kokku leppinud, et siduvusaeg algab pärast koolituse lõppu, siis juhul, kui töötaja ütleb omal soovil töösuhte üles koolituse kestel, ei ole töötajal kohustust hüvitada koolituskulusid proportsionaalselt siduvusaja lõpuni jäänud ajaga, sest siduvusaeg veel ei kehtinud. TLS kahju hüvitamise sätted ei reguleeri aga olukordi, kus tööandjale võib tekkida kahju seetõttu, et töölepinguline suhe lõppeb enne, kui algab koolituskulude kokkuleppe siduvusaeg. Olukordades, mida TLS ei reguleeri, tuleb lähtuda VÕS-st. VÕS § 1028 lg 1 kohaselt kui töötaja on tööandjalt midagi saanud olemasoleva või tulevase kohustuse täitmisena, võib tööandja saada tagasi nõuda kui kohustust ei ole olemas, kohustust ei teki või kohustus langeb hiljem ära. TLS § 34 alusel sõlmitud koolituskulude hüvitamise kokkuleppe eesmärgiks on töötaja siduvusaja kaudu hüvitada tööandjale kulutused, mida töötaja suhtes tehti. Juhul, kui töösuhte lõppemise hetkel ei olnud siduvusajast tulenevat töötamise kohustust olemas või kui kohustust ei saa enam tekkida, sest töösuhet ei ole, on tööandjal õigus koolituskokkuleppe alusel töötaja suhtes tehtud kulutused tagasi nõuda VÕS sätete alusel.

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

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

Viidatud kokkulepped 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 l 2 p 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, olenemata sellest, millises mahus töö tegemine takistatud on. Näiteks peab tööandja maksma töötajale töötasu olukorras, kui tööandja ei luba töötajat tööle või töötaja keeldub töö tegemisest põhjusel, et tööandja ei ole taganud seadustes (eelkõige TTOS-s) sätestatud nõuetele vastavaid ohutuid töötingimusi. Töötasu ei pea maksma juhul, kui töötaja on töökohalt omavoliliselt lahkunud. Samuti peab töötasu maksma siis, kui tööandjal ei ole osaliselt võimalik töötajat tööle rakendada. Näiteks olukorras, kus tööandjal on kokkulepitud 40 tunni asemel nädalas võimalik tööd anda vaid 30 tunni ulatuses, tuleb töötajale maksta tasu ka 10 tunni eest, mil tööandja tööd ei andnud.

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 süü¹⁰⁹. Näiteks ei pea maksma keskmist töötasu aja eest, mil töötaja oma töökohustusi rikkudes põhjustas ise tööseisaku või töötaja on enda süü tõttu ohtlik teiste töötajate elule ja tervisele (alkoholijoobes või nakkusohtlikuna tööle tulemine).

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.¹¹⁰ Selle vältimiseks on töötajal võimalik selgelt kirjalikul või muul viisil väljendada oma soovi ja valmisolekut tööd teha.

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

4. Summeeritud tööaja rakendamisel võib esineda olukord, kus töö iseärasusest tulenevalt ei plaani tööandja töötajat ühel kuul tööle rakendada. Vastavalt koostatakse ka tööajakava ning töötajal puudub ootus sel kuul tööd teha. Sellisel juhul TLS § 35 ei kohaldata. Samas on tööandjal TLS § 33 lõike 1 kohaselt kohustus töötajale iga kuu töötasu maksta. Sellest tulenevalt tuleb tööandjal tagada töötajale vähemalt töötasu alammäär kokkulepitud töötundide eest.¹¹¹

¹⁰⁹ VÕS § 104 lõike 2 järgi on süü vormideks hooletus, raske hooletus ja tahtlus.

¹¹⁰ Riigikohtu 16. jaanuari 2008. a otsus nr 3-2-1-136-07; Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

¹¹¹ Riigikohtu 13. veebruari 2019. a otsus nr 2-17-458.

5. Säte ei näe ette tööandjapoolse tahteavalduse tegemise kohustust ja etteteatamistähtaega TLS § 35 rakendamiseks.

6. TLS § 35 kohaselt ei ole oluline, kus töötaja tööd oodates viibib. Riigikohus on leidnud, et olukorras, kus töötaja töökohaks on Rootsi, aga ta on tööootel Eestis, ei või töötaja jääda ilma kollektiivlepinguga ettenähtud kaitsest ehk kollektiivleping võib kohalduda mh olukorras, mil töötaja tööd ei teinud, aga oli nt töö ootel.¹¹²

§ 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 korraldusi, mis ei ole töölepinguga seotud. 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. Nii nagu töötajate usaldusisiku seaduse (edaspidi TUIS (§ 14¹)) ja ametiühingu seaduse (§ 21²) puhul, tuleb töötajale esindamise aja eest maksta keskmist töötasu Vabariigi Valitsuse määruse „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ alusel (TLS § 29 lg 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.

¹¹² Riigikohtu 13. veebruari 2019. a otsus nr 2-17-458

- (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 ühepoolset muuta (TLS § 12), sh tööandjal ühepoolset töötasu maksmist vähendada või seda lõpetada.

Erisusena võib tööandja TLS § 37 alusel töötaja töötasu ühepoolset 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.¹¹³

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; olulise koostööpartneri makseraskuste tõttu puuduvad tööandjal vajalikud rahalised vahendid; viiruse leviku, riigipiiride sulgemise või riikidevaheliste kaubanduspiirangute tõttu on tööandja tegevus oluliselt takistatud). 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. TLS § 37 alusel töötasu vähendades ei ole oluline kui suurel või vähesel määral saab tööandja tööd võimaldada. Töötasu vähendamine on võimalik ka juhul, kui töötasu vähendamise perioodil ei ole töötajatele võimalik tööd üldse pakkuda.
 - 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 vähendamise eeldused

¹¹³ Vt töötasu vähendamise osas selgitustega ja lihtsustatud skeemi Tööelu portaalist: <https://tooeu.ee/et/175/tootasu#tootasu-vahendamine>.

(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 maksuma töötasu kokkulepitud ulatuses või siis suurendada töötasu vastavalt võimalustele ja arvestades muutunud olusid. Sellisel juhul teavitab tööandja töötajat, millal saab naasta tööle kokkulepitud töötasu ja tööajaga. Teavitamisel tuleb arvestada mõlema töösuhte osapoole huviga ja anda töötajale mõistlik aeg tööle naasmiseks.

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 üldpõhimõtte on, et ilma tööta ei ole kohustust tasu maksta ning see põhimõtte kehtib ka pööratult: ilma tasuta ei ole kohustust tööd teha. Töötasu vähendamisel on töötajal seega õigus keelduda töö tegemisest tasu vähendamisega võrdses ulatuses ja tööandjal on kohustus tööaega vähendada ehk töötasu ja tööpanus 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.

Kui töötajale makstakse töötasu tunnitöötasu alusel, siis TLS § 37 rakendamise tulemusel väheneb töötaja töötundide arv ning tunnitasu jääb samaks. Näiteks kui töötaja tunnitasu on 10 eurot ja vastava kuul on 176 töötundi, siis töötaja töötasu vähendamiseks arvutab tööandja välja tema kuu töötasu. Kuutasu alusel arvestatakse töötasu vähendamine näiteks 10%. Ehk sellel kuul ei saa töötaja oodata suuremat töötasu kui 1584 eurot (176 tundi × 10 eurot – 10%). Kuna töötajal on õigus vähendatud töötasu ulatuses ka oma sooritust vähendada, siis on tal õigus vastavas kuus töötada võrdeliselt 17,6 tundi ehk 10% ulatuses vähem.

5. Töötasu vähendamisel tuleb lähtuda töötaja ja tööandja kokkulepitud töötasust. Kui pooled on kokku leppinud, et töötajal on õigus saada töötasu alammäär ja teatud tingimuste täitmisel tulemustasu (näiteks 10% läbimüügist), peab töötaja arvestama, et kindlalt tagatud on talle töötasu alammäär. Kui tulemustasu täitmise eelduseks olevad tingimused ei täitu, ei teki tal õigust tulemustasule. Kui töötajal ei ole tekkinud õigust tulemustasule, ei saa töölepingu seaduse § 37 mõttes öelda, et tööandja on töötaja töötasu tulemustasu võrra vähendanud. Selles olukorras saab töötaja töölepingus kokkulepitud tingimuste kohaselt lihtsalt vähem töötasu kui näiteks eelmisel kuul, kui ta täitis tulemustasu saamise eelduseks olevaid tingimusi. Kuna § 37 kohaselt ei saa tööandja töötaja töötasu vähendada alla töötasu alammäär, ei ole eelnevalt toodud näite puhul ka töötasu vähendamine võimalik. Kui töötajaga kokkulepitud töötasu on aga näiteks 1000 eurot, millele lisandub 10% läbimüügist, on töötasu vähendamine võimalik. Aluseks võetaks 1000 eurot, millele töötajal on õigus, isegi kui müügieesmärk on saavutamata. Tööandjal on õigus § 37 alusel, järgides seaduses toodud nõudeid, vähendada töötaja töötasu 1000 eurot töötasu alammäärani.

6. Enne töötasu vähendamist peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd (TLS § 37 lg 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.

7. 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-s¹¹⁴ sätestatud korras, samas kui tähtaegade osas peab 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, teadetetahvli, 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

¹¹⁴ 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.

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 usaldusisikut/töötajatelt saabunud ettepanekuid ja soove ning püütakse jõuda lahenduseni, mis rahuldab kõiki konsultatsiooni osapooli. Usaldusisikut/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 koosõlas 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 usaldusisikut/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 plaanitud 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.

8. Töötaja, kes ei ole nõus töötasu vähendamisega, võib töölepingu üles öelda viietööpäevase (st kalendaarne esmaspäevast reedeni tööpäev) etteteatamisega (TLS § 37 lg 5) alates sellest hetkest, kui tööandja on otsustanud pärast konsulteerimisperioodi töötasu siiski vähendada. TLS § 37 lõike 5 eesmärk on anda töötajale võimalus kiiremas korras tööleping üles öelda, kuivõrd olulised töölepingu tingimused on tööandjast sõltumatutel põhjustel muutunud. Töötajal tekib õigus töösuhte üles öelda alates töötasu vähendamise otsusest (mitte töötasu vähendamise kavatsusest) teadasaamisest. Töötajale peab jääma mõistlik aeg, et kaaluda, kas ta nõustub eelseisva ajutise töötasu vähendamisega või mitte ning ütleb töölepingu sellel põhjusel üles.

Töötaja, kes ei ole nõus TLS § 37 mõttes töötasu vähendamisega saab esitada tööandjale ülesütlemisavalduse, teatades töölepingu lõppemisest ette viis tööpäeva (kalendaarset). Kõige hiljemalt saab töötaja esitada ülesütlemisavalduse viis tööpäeva enne

vähendatud töötasu kehtima hakkamist. Perioodil, kui vähendatud töötasu on kehtima hakanud, kohalduvad töölepingu ülesütlemisele tavapärased etteteatamise tähtajad ja tingimused (st korraline või erakorraline ülesütlemine).

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

9. 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. Keskmise töötasu arvutamisel lähtutakse TLS § 29 lõike 8 alusel kehtestatud Vabariigi Valitsuse määrusest, mis sätestab keskmise töötasu maksmise tingimused ja korra. Vastava määruse § 3 lõike 2 alusel vähendatakse keskmise tööpäevatasu arvutamise aluseks olevat tööpäevade arvu ja töötasu nende tööpäevade ja töötasu võrra, millal töötaja töötasu vähendati TLS § 37 alusel.

Juhul kui töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem kui viis päeva, on TLS § 100 lõike 5 eesmärgiks olnud tagada tööandjale õigus nõuda töötajalt töösuhte ülesütlemisel vähem ette teatatud aja eest keskmist töötasu.

10. TLS § 37 alusel töötasu vähendamine ei ole rakendatav välismaalastest töötajatele, kellele kehtib välismaalaste seaduse alusel palgakriteeriumi nõue, sest tekib vastuolu välismaalaste seadusega. Kui aga välismaalastega on kokku lepitud töökoormuse muutmine, siis tuleb inimesele maksta vastavalt koormusele ikkagi välismaalaste palgakriteeriumist tulenevat tunnitasu.

11. Paragrahvi 37 kohaldamise näitlik kohaldamise ajakava ja tähtajad:

1. Tööandja teavitab töötajaid töötasu vähendamise kavatsusest	-
2. Konsulteerimisperiood, millest 2.1. töötajad teevad omapoolsed ettepanekuid 2.2. tööandja otsustamise aeg	14 kalendripäeva, millest: - 7 päeva - 7 päeva
3. Tööandja esitab igale töötajale, kelle töötasu vähendatakse, vastava otsuse	-
4. Töötaja otsustab, kas nõustub töötasu vähendamisega või ütleb töösuhte üles	5 kalendaarset tööpäeva

§ 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 p 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 veeavarij; 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, kui vaba aeg ei anta ja töötasu ei maksta. 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 töötaja 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 arsti-visitidi 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 vahel soodsamaid kokkuleppeid.

8. Samuti sätestab vereseadus doonori õiguse saada tööandjalt vaba aega vere loovutamiseks (vereseaduse § 7 lg 3 p 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 maksuma 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 nõue tuleb muuhulgas kõne alla olukorras, mil töötaja on kasutanud põhipuhkust osas, mis ei ole veel töötatud ajaga võrdeliselt välja teenitud ja töösuhe lõppeb. Sellisel juhul on välja teenimata puhkuse eest makstud tasu TLS § 39 tähenduses muu töösuhtest tulenev rahaline nõue.

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 lg 1).

Paragrahvi 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 esitamise ja sellest tulenevalt enamsaadu tagastamisega.

3. Töötaja jaoks kehtib töötasuga seotud nõuete esitamisele kolmeaastane aegumistähtaeg (TLS § 29 lg 9).

§ 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 lg 1 lause 2). Tegemist oleks tühise kokkuleppega, millel ei ole 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 lg 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.¹¹⁵

4. Kui töötaja on tööülesannete täitmiseks võtnud kolmandate isikute ees kohustusi, peab tööandja ta nendest kohustustest vabastama (VÕS § 628 lg 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 seda hiljem tagasi küsida. Lisaks võib töötaja enne tööülesande täitmist nõuda tööandjalt mõistlikus ulatuses ettemakset hüvitamisele kuuluvate kulude eest (VÕS § 628 lg 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 olukorda¹¹⁶.

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

Töötajal on lähetusse sõitmisel õigus nõuda:

- töölähetusega kaasnevate kulude, sealhulgas sõidukulude, majutuskulude ja muude asjakohaste kulude (reisikindlustus, viisa jmt) hüvitamist;
- välislähetuse korral päevaraha.

Välisriigis viibimisega seotud igapäevakulude katteks on esmajärjekorras välislähetuse päevaraha.

Päevaraha makstakse juhul, kui lähetuskoht paikneb vähemalt 50 km kaugusel töö tegemise kohast. Seega, kui välislähetuse korral asub lähetuskoht töö tegemise koha lähedal ja lähetuskohani on vähem kui 50 km, siis puudub tööandjal päevaraha maksmise kohustus. Näiteks on töö tegemise kohaks Valga ja töötaja saadetakse tööd tegema üle Läti piiri Valka (töö tegemise koht ja lähetuskoht asuvad lähemal kui 50 km). Päevaraha alammäär on 22,37 eurot.¹¹⁷

Riigisisese lähetuse eest töötajale päevaraha maksmata ei pea. Töölähetusega kaasnevate kulude hüvitamist ja välislähetuse päevaraha tingimusi ning miinimummäärasid reguleerib Vabariigi Valitsus oma määrusega (TLS § 40 lg 3), muu hulgas näeb määrus ette lähetuskulude tulumaksuvabastuse tingimused. Määrus ei piira pooltel võimalust leppida kokku ka suuremas hüvitamise määras ega takista töötajal vastava kokkuleppe olemasolul nõuda kehtestatud kulude määrast suuremate kulutuste hüvitamist.

Lähetuskulud hüvitab tööandja kirjaliku otsuse ja kulu tõendavate dokumentide alusel. Kuna praktikas maksab tööandja töötajale tavaliselt lähetusraha koos töötasuga, ei ole töötajale sageli selge, kas vähem saadud tasu korral on tööandja jätnud maksmata töötasu või lähetusraha. Vältimaks vaidlusi saamata jäänud tasu olemuse kohta on tööandja poolt

¹¹⁵ 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.

¹¹⁶ P. Varul, I. Kull, V. Köve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2006, lk 27.

¹¹⁷ Vabariigi Valitsuse 25. juunil 2009. a vastu võetud määrus nr 110 „Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord“.

mõistlik töötajale tehtavas ülekandes kande sisu lahti kirjutada või esitada töötajale igal kuul palgaleht, kus on tasud selgelt eristatud.

Töötaja lähetuskulu hüvitis ei ole käsitatav töötasuna.¹¹⁸

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 juhiseist, 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 lg 5). Eelnimetatu tuleneb üldisest töötasu puutumatus põhimõttest.

§ 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 õigusaktides sätestatule.

1. Isikuandmete töötlemisega on tegu alati, kui tehakse midagi inimese kohta käivate andmetega. Isikuandmete töötlemine on näiteks isikuandmete kogumine, salvestamine, säilitamine, edastamine ja avalikustamine või hävitamine. Isikuandmed on mis tahes andmed tuvastatud või tuvastatava inimese kohta, sõltumata sellest, millisel kujul või millises vormis need on.

Tööandja on alati isikuandmete töötaja, sest juba ainuüksi töötaja nimi ja isikukood on isikuga seostatud, s.o isikuandmed. Tööandja on isikuandmete töötaja töölepingueelsetel läbirääkimistel, töösuhete kestel, aga ka pärast töölepingu lõppemist. Töötaja peab olema teadlik, sh on tal õigus küsida, kes, mis eesmärgil ja milliseid tema isikuandmeid töötleb ning kellele neid on edastatud. Töötajal on õigus kogutud andmetega ka tutvuda. Töötaja teavitamiskohustus on tööandjal ka juhul, kui ta saab töötaja kohta informatsiooni mitte omal initsiatiivil, vaid näiteks avab kogemata töötaja erakirja või kui keegi (näiteks kohtutäitur) saadab tööandjale töötaja kohta järelepärimise.

¹¹⁸ Riigikohtu 7. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-43-11; Riigikohtu 7. märtsi 2012. a otsus nr 3-2-1-175-11.

Töötaja kohta säilitatavad andmed peavad olema õiged ja ajakohased. Töötajal on õigus nõuda, et ebaõiged isikuandmed parandataks ning vananenud ja mittevajalikud isikuandmed kustutataks.

2. Tööandjal peab olema töötaja isikuandmete töötlemiseks õiguslik alus. Isikuandmeid võib töödelda IKÜM artikkel 6 loetletud õiguslikel alustel. Töösuhtes on isikuandmete töötlemine võimalik eelkõige lepingu sõlmimiseks/sõlmitud lepingu täitmiseks (nt töötasu maksmiseks, puhkuse andmiseks) või tööandja õigustatud huvi korral. Teinekord võib olla vaja töötaja isikuandmeid töödelda tööandja seadusest tulenevate kohustuste täitmiseks (nt töötajate terviseandmete töötlemine ulatuses, mis on vajalik tööõnnetuse ja kutsehaiguse uurimiseks¹¹⁹). Pigem erandlikult võib isikuandmeid töödelda ka töötaja nõusolekul.

Juhul kui tööandja soovib isikuandmete töötlemisel tugineda õigustatud huvile, peab ta suutma tõendada, et tal on: 1) õigustatud huvi; 2) isikuandmete töötlemine on vajalik õigustatud huvi teostamiseks; 3) tööandja huvi ei kaalu üle töötaja põhiõigused ja – vabadused. Näiteks töötaja kaugtöö töökoha riskide hindamise korral peab tööandja veenduma, kas isikuandmete töötlemine (nt kaugtöö töökoha piltide saamine) on kaugtöö töökoha riskide hindamiseks vajalik. Tööandja võib hindamisel jõuda järeldusele, et näiteks pildid võimaldavad kaugtöö töökeskkonda kõige objektiivsemalt hinnata, sest muud meetmed ei ole samaväärsed (nt töötajaga vestlemine). Kui tööandja suudab põhjendada, et teiste meetmetega ei saa ta piisavalt asjakohast teavet töötaja kaugtöö töökoha riskide ja nende maandamise kohta, sh ilma kaugtöö töökoha riske teadmata on pea võimatu töötajat enne kaugtööle minemist juhendada, on kaugtöö töökoha piltide küsimine ja töötlemine tööandja poolt õigustatud huvi alusel põhjendatud. Antud juhul ei ole ka töötaja õigusi ja huve, mis kaaluksid üle tööandja tegevused töökeskkonna parandamiseks (sh töötaja peab pildi edastama vaid sellest osast ruumist, kus asub töö tegemiseks näiteks laud, tool).

Juhul kui tööandja soovib isikuandmete töötlemisel tugineda töötaja nõusolekule, tuleb tal veenduda, et töötaja on nõusoleku andnud vabatahtlikult, ilma surve või kartuseta. Töötaja isikuandmeid võib nõusoleku alusel töödelda ainult juhul, kui töötajal on tegelik võimalus otsustada, kas ta annab nõusoleku või mitte (nt võib nõusolekule tuginedes panna ettevõtte kodulehele töötaja foto). Töösuhete tuleks nõusoleku kui õigusliku aluse kasutamisest pigem püüda hoiduda, sest töötaja võib tunda survet nõusoleku andmiseks (nt pelgab kaotada töö, jääda ilma lisatasudest või tunda muul viisil survet nõusoleku andmiseks).

Nõusoleku võib töötaja igal ajal tagasi võtta ning selle tagasivõtmisel ei ole tagasiulatuvaid tagajärgi. Tööandja peab andmete töötlemise lõpetama, kui töötaja nõusoleku tagasi võtab.

Kui töötlemine on seadusest või lepingust tulenevalt möödapääsmatu, on nõusoleku küsimine eksitav. Näiteks ei ole tarvis võtta nõusolekut, kui tööandja küsib töötaja lapse isikuandmeid vanemapuhkuse või täiendava lapsepuhkuse andmiseks. Nõusoleku saab töötaja anda vaid iseenda ja oma alaealiste laste andmete täiendavaks töötlemiseks, näiteks tööandja juures laste vanuste järgi jõulupakkide jagamisel.

Eriliiki isikuandmeid (nt terviseandmed, andmed rassilise ja etnilise päritolu kohta, ametiühingusse kuulumine) võib töödelda, kui esineb mõni IKÜM artiklis 9 lõikes 2 nimetatud õiguslik alus (nt isikuandmete töötlemine on vajalik inimese enda või teise füüsilise isiku

¹¹⁹ Vt TTOS § 24 lg 12.

eluliste huvide kaitseks, inimene on andnud vabatahtliku selgesõnalise nõusoleku toiminguteks enda isikuandmetega).

3. Töölesoovija isikuandmeid võib töödelda lähtuvalt TLS § 11 lõikest 1 tuleneva õigustatud huvi olemasolul või tema nõusoleku alusel. Kui tööandjale on seadusega pandud kohustus kandidaadi kohta teatud andmed koguda, ei ole vaja nõusolekut küsida. Näiteks nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus näeb ette juhud, mil tööandja peab tööle võetavalt isikult nõudma kirjalikku tervisetõendit (nt tervisetõendi peavad tööandjale esitama enne tööle asumist hoolekandetöötajad, kes osutavad abivajajale vahetult teenust).¹²⁰ Eraldi nõusolekut ei ole vaja vormistada nende andmete töötlemise kohta, mis kandidaat on tööandjale esitanud, ning nõusolekut võib eeldada ka elulookirjeldusse märgitud soovitajatega ühenduse võtmiseks.

Ka seaduse alusel või kandidaadi enda avalikustatud andmete kogumiseks ei ole vaja nõusolekut. Avalikustamine tähendab andmete kättesaadavaks tegemist määratlemata isikute ringile (näiteks töötaja blogi internetis). Kuid ka sellisel juhul peab tööandja arvestama, et töödelda tohiks vaid andmeid, mis on tööga seotud (st lihtsalt kõiki saadaolevaid andmeid sotsiaalmeediast otsida ja kõrvutada ei ole mõistlik).

Seaduse alusel avalikustatud andmed on näiteks äriregistrisse kantud andmed, teated ametlikes teadaannetes, kohtuotsused.

Mitteavalikest allikatest andmete kogumiseks on vaja töölesoovija nõusolekut. Näiteks eelmiselt tööandjalt iseloomustuse küsimisel, samuti olemasolevatelt töötajatelt, kandidaadi sotsiaalmeedia sõpradelt ja tuttavatelt andmete küsimisel. Samuti on nõusolekut tarvis tööandja poolt näiteks karistusregistri väljavõtte soovimisel. Seejuures tuleb arvestada, et töölesoovijalt ei saa nõuda enda kohta karistusregistri väljavõtte esitamist, sest karistusregistrist saab tööandja ise andmeid küsida vastavalt karistusregistri seadusele.

Töölesoovija kohta värbamisprotsessi käigus kogutud isikuandmeid võib säilitada vaid niikaua, kuni nad on vajalikud andmete kogumisel seatud eesmärgi täitmiseks, näiteks kuni värbamisotsuse vaidlustamistähtaja lõpuni.

4. Isikuandmete töötlemisel tuleb tööandjal tagada, et:

- andmete töötlemine on seaduslik, õiglane ja läbipaistev;
- isikuandmeid kogutakse täpselt ja selgelt kindlaksmääratud ning õiguspärastel eesmärkidel ning neid ei töödelda hiljem viisil, mis on nende eesmärkidega vastuolus;
- isikuandmed on asjakohased, olulised ja piiratud sellega, mis on vajalik nende töötlemise eesmärgi seisukohalt;
- isikuandmed on õiged ja vajaduse korral ajakohastatud ning et võetakse kõik mõistlikud meetmed, et töötlemise eesmärgi seisukohast ebaõiged isikuandmed kustutaks või parandataks viivitamata;
- isikuandmeid säilitatakse kujul, mis võimaldab andmesubjekte tuvastada ainult seni, kuni see on vajalik selle eesmärgi täitmiseks, milleks isikuandmeid töödeldakse;
- isikuandmeid töödeldakse viisil, mis tagab isikuandmete asjakohase turvalisuse, sealhulgas kaitseb loata või ebaseadusliku töötlemise eest ning juhusliku kaotamise, hävitamise või kahjustumise eest, kasutades asjakohaseid tehnilisi või korralduslikke meetmeid.¹²¹

¹²⁰ Nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seaduse § 13 lg 1.

¹²¹ Isikuandmete kaitse üldmääruse artikkel 5, mis sätestab isikuandmete töötlemise põhimõtted. Kättesaadav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02016R0679-20160504>.

Enne isikuandmete kogumist tuleb seega läbi mõelda, millisel õiguslikul alusel, miseesmärgil ja milliseid andmeid hakatakse töötlemata. Eesmärk tuleb määratleda võimalikult selgelt ja täpselt. „Andmete töötlemine“ ei saa olla andmete kogumise eesmärk. „Isikuandmeid töödeldakse töötaja kontrollimiseks“ ei ole seejuures piisavalt selgelt määratletud eesmärk, küll aga saab pidada selgeks eesmärgiks näiteks selgitust „uksekaardilogsid kasutatakse töötajast kinnipidamise kontrollimiseks“. Kui eesmärgid, milleks isikuandmed koguti, on täidetud, tuleb töötlemine lõpetada ja andmed kustutada või viia isikustamata kujule. Isikuandmeid ei tohi töödelda viisil, mis ei ole andmete kogumise algse eesmärgiga kooskõlas. Näiteks ei või üksnes turvalisuse kaalutlustel paigaldatud turvakaamera salvestisi kasutada selleks, et tõendada töötaja tööle hilinemist.

5. Tööandjal on õigus nõuda näiteks töötajalt arstitõendit, kui töötaja käib töötajast TLS §-s 42 ja §-s 38 sätestatud tingimustel arsti juures ning saada tööohutuse ja tervishoiu seadusega ette nähtud tervisekontrolli tulemuste kohta sotsiaalministri määrusega kehtestatud vormi kohane otsus. Tööandja ei tohi tervishoiuteenuse osutajalt ega töötajalt nõuda:

- diagnoosi märkimist arstitõendisse ega haigusloo esitamist;
- rasedakaardi esitamist;
- tervishoiuarstilt töötaja tervisekontrolli kohta seaduses nimetatud andmete või dokumentide esitamist;
- kutsehaigestumise ja tööõnnetuse korral seaduses nimetatud andmeid.

6. Tööandjal ei ole õigust töötajaid varjatult jälgida ja vastavaid andmeid töödelda. Töötajate jälgimiseks peab olema tööandjal õigustatud huvi või seadusest tulenev kohustus (nt hasartmänguseadus kohustab õnnemängu või toto korraldajat tagama õnnemängu või toto mängukoha sisese ning välise videojärelevalve¹²²). Isikuandmete töötlemine leiab jälgimisseadmete kasutamisel aset sõltumata sellest, kas seadmed salvestavad või jälgivad reaajas ning kas salvestisi vaadatakse läbi või mitte. Kõik isikuandmete töötlemise nõuded kehtivad samamoodi ka siis, kui jälgimisseadmeid kasutatakse väga lühiajaliselt, näiteks tunni aja vältel.

Jälgimisseadmetiku kasutamisest isikute või vara kaitseks tuleb töötajaid teavitada. Seda tuleb teha ka juhul, kui jälgimisseadmed on suunatud klientide või kolmandate isikute jälgimisele, kuid jälgimisalasse jäävad ka töötajad. Teavitus peab olema selge ja üheselt mõistetav ning sisaldama IKS §-s 23 sätestatud andmeid. Jälgimisseadmete kasutamine ei ole lubatud töötajate töö kvaliteedi ja hulga kontrollimise eesmärgil. Isikute või vara kaitseks mõeldud jälgimisseadmete abil saadud andmeid ei tohi kasutada näiteks töökohustuste rikkumise tõendamiseks. Jälgimisseadmed tuleb suunata konkreetsetele turvariskidele ning vältida töötajate jälgimist terve töötaja. Tööandja ei või töötajat töövälisel ajal jälgida. Töötajal on õigus tutvuda tema kohta jälgimisseadmete abil kogutud andmetega, sh salvestistega.

7. Isikuandmeid tuleks säilitada selliselt, et nendele on ettevõttesiseselt juurdepääs ainult põhjendatud ulatuses tööülesannete täitmiseks ja seni kaua, kuni näeb ette poolte kokkulepe või seadus. Kui andmed ei ole enam eesmärkide saavutamiseks vajalikud, tuleb need viivitamatult kustutada või muuta anonüümseks. Tööandja vastutab selle eest, et ta ei edastaks ilma õigusliku aluseta töötaja andmeid ka pärast töösuhte lõppu kolmandatele isikutele. Näiteks võivad töötaja andmete vastu huvi tunda tööandja klient või töötaja endine

¹²² Hasartmänguseaduse § 37 lg 14, mis sätestab nõuded mängukohale.

või uus tööandja. Endise töötaja isikuandmeid (nt iseloomustus, töölt lahkumise asjaolud) võib uuele tööandjale anda vaid endise töötaja nõusolekul. Samas võib nii töötaja endistele kui tulevastele tööandjatele väljastada infot, mis ei ole töötaja isikuandmed, nt osakonna või ametikoha tööülesannete kirjeldus.

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 puhkeaega¹²³, kehtestades muu hulgas tööandjale kohustuse anda töötajale teatud juhtudel vaba aega.

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). Seitsmepäevase ajavahemiku jooksul on töötajal õigus saada 48 tundi järjestikust puhkeaega, mida üldjuhul võetakse laupäeval ja pühapäeval. Summeeritud tööaja arvestuse korral võib iganädalane puhkeaeg olla lühem ehk 36 järjestikust tundi.
- Tööpäevasised vaheajad (TLS § 47). Iga tööpäeva sees peab töötaja saama puhkepausi. Seadus näeb ette õiguse saada 30-minutiline puhkeaeg hiljemalt pärast kuuettunnist töötamist. Alaealistel on õigus saada puhkepaus rutem ehk hiljemalt 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 lg 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.

¹²³ 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 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-aastaselt – 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal;**
 - 2) 13–14-aastaselt või vanemal koolikohustuslikul töötajal – 2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega ning 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul koolivaheajal.**
- (4)¹ Kui 14-aastane alaealine, kes õpib kutseõppeasutuses, on praktikal kutseõppeasutuse seaduse tähenduses, siis võib tema tööaeg olla 7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Vähemalt 15-aastaselt alaealisel võib samadel tingimustel olla tööaeg 8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul.**
- (4)² Kui koolikohustuslik alaealine teeb kergelt tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal, siis võib tema tööaeg õppeveerandi kestel väljaspool kooliaega olla 3 tundi päevas ja 12 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 töönalast ehk seitsmepäevasest vahemikust lühemas tööajas kokku leppimisel on tegemist osalise tööajaga. Osalise tööaja

puhul peab kokkulepe sisaldama töötajaga kokkulepitud tööaega, mis näitab, mitu tundi päevas, nädalas või kuus töötaja töötab. Kokkuleppe puudumisel eeldatakse täistööaega.

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

3. Kokkulepitud tööaja arvutamisel lähtutakse kalendaarsetest tööpäevadest. Kalendaarsete tööpäevade hulka ei arvestata riigi- ja rahvuspühi, mis on pühade ja tähtpäevade seaduse alusel puhkepäevad. Näiteks arvutatakse täistööajaga töötajal 2020. a augustis kokkulepitud tööaeg järgnevalt: augustis on 31 kalendripäeva, millest tuleb maha arvestada kümme puhkepäeva (laupäevad ja pühapäevad) ja üks riigipüha (20. august). Seega on 2020. a augustis 20 kalendaarset tööpäeva. Töötaja peab vastavas kuus töötama 160 tundi (20 tööpäeva x 8 tundi), mille tööandja peab talle tagama.

Kokkulepitud tööaja arvutamisel tuleb kalendaarsetest tööpäevadest täiendavalt maha arvestada ka need päevad, mil töötaja keeldub töö tegemisest TLS § 19 alusel.

4. 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 tööpäevisene vaheaeg (TLS § 47 lg 2);
- tagada töötajale igapäevane puhkeaeg (TLS § 51);
- tagada töötajale iganädalane puhkeaeg (TLS § 52).

5. Tööandja peab täistööajaga töötavaid isikuid teavitama osalise tööajaga töötamise võimalusest ja vastupidi (TLS § 28 lg 2 p 10). Viidatud regulatsiooni eesmärk on tagada töötajatele ülevaade töötamise eri 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).

6. 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 lg 6 ja § 43 lg 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 lg-d 1 ja 3).

7. Leppides kokku tööaja summeerimises, peab tööandja andma töötajale teada tööajakava teatavaks tegemise ja muutmise tingimused (TLS § 6 lg 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.

8. 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. Paaripäevane etteteatamine muudatustest ei ole heauskne ja mõlema poole huve arvestav, kuna see eeldab, et töötaja peaks olema kohe valmis oma elu ümber planeerima. Töö planeerimine on tööandja kohustus ning töölepingu rikkumisena ei saa käsitleda olukorda, kus töötaja pole selgelt nõustunud tööajakava muutmisega kuu keskel, samuti ei saa talle süüks panna seda, et ta ei tule tööle muudetud tööajakavaga ettenähtud päeval. Küll aga on rikkumine see, kui töötaja ei ole nõus tööandja tehtud heausksete muudatustega tööajakavas, kuid ei anna sellest tööandjale teada ega ilmu tööle. Seega tuleb töötajal alati kohe tööandjale teada anda, kas muudetud tööajakava on talle vastuvõetav.

9. 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 võtab puhkuse ajakavasse märkimata puhkust või jääb arvestusperioodi kestel tööajakava täitmise ajal haigeks. TLS eesmärgiga ei ole kooskõlas juhtum, kus töötaja puhkuselt või haiguslehel tagasi tulles 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 tööajakava on koostatud enne puhkuse kasutamisest teavitamist või töötaja haigestumist, tuleb tööandjal vähendada töötaja summeerimisperioodiks kokkulepitud töötunde puhkusel või haiguslehel oldud ajale langevate tööajakava järgsete töötundide võrra. Kui tööandja ei ole töötaja puhkuseks või haigestumise ajaks tööajakava jõudnud koostada, siis tuleb lähtuda kalendaarsest tööajast, mis täiskohaga töötamise korral on 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Sellisel juhul peab tööandja lahutama summeerimisperioodiks kokkulepitud tööajast puhkuse või haiguse perioodi sisse jäävad kalendaarsed tööpäevad (8 tundi ühe tööpäeva kohta). Seega olukorras, kus töötaja puhkusel või haiguslehel olemise aeg hõlmab ainult tööajakavas märgitud vabu päevi, ei ole alust tema kalendaarse tööajanormi vähendamiseks.¹²⁴

10. 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 lg 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.

11. Töölepingu lõppemisel lõpeb tööaja summeerimise arvestusperiood. Juhul kui tööleping lõpeb enne kokkulepitud summeerimisperioodi lõppu, tuleb arvestada viimase

¹²⁴ Riigikohtu 16. detsembri 2015. a otsus nr 3-2-1-143-15.

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.

12.TLS § 43 lõige 4 sätestab alaealise töötaja ülempiirid sõltuvalt alaealise vanusest ja koolikohustusest. Töötaja kindlaks tegemisel on oluline eristada, kas alaealine töötab koolivaheajal või õppeveerandi kestel. Õppeveerandi kestel töötamise aega on piiratud, et tagada õppeperioodi vältel töötamise korral piisav aeg hariduse omandamiseks. Alaealise töötaja reeglite sätestamisel on lähtutud vajadusest anda koolikohustuslikule alaealisele töötajale piisavalt aega hariduse omandamiseks ja arvestatud temale vanusest tulenevalt kehtestatud täiendavate tööohutuse ja tervishoiu nõuetega.

Alaealiste töötaja piirang:

	Õppeveerandi kestel	Koolivaheajal
7–12-aastane	2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul	3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul
13–14-aastane või vanem koolikohustuslik	2 tundi päevas ja 12 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul	7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul
14-aastane kutseõppeasutuse praktikal	7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul	7 tundi päevas ja 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul
15-aastane kutseõppeasutuse praktikal	8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul	8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul
15-17-aastane mittekoolikohustuslik	8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul	8 tundi päevas ja 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul

Summeeritud töötaja arvestuse kohaldamisel alaealisele töötajale ei või töötaja arvestus ületada eeltoodud piiranguid. Näiteks võib 12-aastane nooruk koolivaheajal töötada summeeritud töötaja arvestuse alusel kolmel päeval nädalas kolm tundi ja ühel päeval kaks tundi. Igal juhul ei tohi tema igapäevane tööaeg ületada kehtestatud kolme tundi päevas. Tööaeg seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ei tohi minna üle 15 tunni. 15-17-aastase mittekoolikohustusliku alaealise tööaega võib samuti summeerida, kuid tema tööpäeva maksimaalne pikkus ei tohi olla rohkem kui 8 tundi ja tööaeg 7-päevase ajavahemiku jooksul ei või ületada 40 tundi.

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

13. TLS § 43 lõige 6 annab volitusnormi haridustöötajate töötaja kehtestamiseks Vabariigi Valitsuse määrusega. Määrus loetleb ametikohad, mille rakendatakse lühendatud tööaega ning näeb ette lühendatud töötaja ametikohtade kaupa.¹²⁵

14. Lisaks TLS-le tuleneb töötaja osas erisusi ka teistest seadustest. Näiteks laevapere liikmete tööaeg tuleneb meretöö seadusest, sõidukijuhtide tööaeg liiklusseadusest, päästetöötajate tööaeg päästeteenistuse seadusest, tsiviilõhusõidukimeeskonnaliikmete tööaeg lennundusseadusest.

§ 43¹. Muutuvtunni kokkulepe jaekaubanduses

[Kehtetu - RT I, 11.12.2021, 1 - jõust. 15.06.2024]

§ 43². Iseseisva otsustuspädevusega töötaja

- (1) Töötaja ja tööandja võivad kirjalikus vormis kokku leppida, et töötajale ei kohaldata käesoleva seaduse §-des 45, 47, 48 ja 50–53 sätestatud, kui töötaja on töö iseloomust lähtuvalt vaba oma tööaega korraldama (iseseisva otsustuspädevusega töötaja).**
- (2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kokkuleppe võib sõlmida iseseisva otsustuspädevusega töötajaga, kelle töötasu ühes kuus on vähemalt Eesti keskmine brutokuupalk kokkuleppe sõlmimisele eelnenud kvartalis Statistikaameti avaldatud andmete alusel.**
- (3) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kokkulepe ei tohi kahjustada töötaja tervist ega ohutust.**
- (4) Iseseisva otsustuspädevusega töötaja töötaja arvestamisele kohaldatakse ühekuulist arvestusperioodi.**
- (5) Töötaja ja tööandja võivad käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel sõlmitud kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest 14 kalendripäeva ette.**
- (6) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud kokkulepe alaealisega on tühine.**

1. Paragrahv 43² sätestab iseseisva otsustuspädevusega töötaja mõiste ning erisused töötaja ja puhkeaja reeglitest. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja on töötaja, kes on töö iseloomust lähtuvalt täielikult vaba oma tööaega korraldama. Erisused töö- ja puhkeaja reeglitest annavad sellisele töötajale suurema võimaluse korraldada oma tööaega vastavalt töötaja soovidele ja vajadustele ning võimaldavad tööandjal pakkuda töötajale võimalusi paindlikumaks töökorralduseks.

Iseseisva otsustuspädevusega töötaja kokkuleppe sõlmimise eelduseks on see, et töötaja on töö iseloomust lähtuvalt täiel määral vaba oma tööaega korraldama. Enne kokkuleppe sõlmimist tuleb pooltel põhjalikult veenduda, et töötaja on töö tegemise aja valikul iseseisev ehk saab valida, millal ta oma tööülesandeid täidab, näiteks mis päeval ja kellaajal ta tööd teeb. Märkimisväärne iseseisvus oma töötaja korraldamisel võib olla näiteks teatavatel kõrgastme juhtidel, teadlastel, tõlkidel, juristidel, IT-spetsialistidel, andmekaitse spetsialistidel või raamatupidajatel. Samas ei ole välistatud, et iseseisva otsustuspädevusega töötajaid tegutseb ka muudel ametialadel. Samuti võib näiteks mõni

¹²⁵ Vabariigi Valitsuse 22.08.2013. a määrus nr 125 „Haridustöötajate tööaeg“.

kõrgastme juht tulenevalt tema töö iseloomust olla töötaja valikul iseseisev, kuid teine juht mitte.

Selleks, et teha kindlaks, kas töötajal võib olla iseseisev otsustuspädevus, tuleb juhtumipõhiselt hinnata töötaja vabadust valida tööülesannete täitmise aega. Töötaja ei ole iseseisva otsustuspädevusega näiteks juhul, kui tema töötaja korraldus on küll paindlik, kuid töö iseloom eeldab suures ulatuses tööülesannete täitmist teatud kindlatel kellaaegadel ja välistab töötaja iseseisva kujundamise. Samuti ei ole töötaja töötaja valikul iseseisev, kui ta teeb kaugtööd ja võib töö tegemise aega teataval määral valida, kuid peab olema tööandjale tööülesannete täitmiseks igal juhul kättesaadav E–R üheksast viieni.

TLS § 43² puhul on tegemist erandiga, mida võimaldab Euroopa Liidu õigus ja mis põhineb Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivil 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta. Euroopa Kohus on selgitanud, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja erandit ei saa kohaldada selliste töötajate suhtes, kelle tööaega ei möödeta või ei määrata eelnevalt kindlaks üksnes osaliselt või kes võivad selle ise kindlaks määrata üksnes osaliselt.¹²⁶ Ka Euroopa Komisjon on direktiivi selgitavas teatises välja toonud, et selle otsustuse tegemisel, kas töötaja on iseseisva otsustuspädevusega töötaja või mitte, on esmatähtis töötaja võimalus ise valida nii oma töötundide arvu kui ajastust.¹²⁷

2. Kui pooled on kokku leppinud, et töötaja on iseseisva otsustuspädevusega, siis töötajale ei kohaldata TLS §-des 45, 47, 48 ja 50–53 sätestatud. Seega ei rakendu töötajale töötaja korralduse regulatsioon, valveaja reeglistik, öötöö piirang ega igapäevase ja iganädalase puhkeaja piirangud, kuivõrd töötaja on vaba valida oma tööaega (näiteks mitu tundi päevas ta tööd teeb, millal ta võtab töö tegemisest pausi). Lisaks ei rakendu iseseisva otsustuspädevusega töötajale öösel ja riigipühal tehtava töö hüvitamise kord. Kui öisel ajal ja riigipühal töötamine tuleks iseseisva otsustuspädevusega töötajatele täiendavalt hüvitada, võivad töötajad suurema tasu eesmärgil hakata eelistama öösel töötamist muule ajale. Pidev öösel töötamine võib aga kahjustada töötaja tervist.

Iseseisva otsustuspädevusega töötajale kohalduv jätkuvalt reeglistik töötaja kestuse kohta (TLS § 43). See tähendab, et töötajalt oodatakse töö tegemist teatud mahus. Töötaja tööaeg ühes kuus oleneb kokku lepitud koormusest ja kalendaarsete tööpäevade arvust – näiteks 2024. aasta aprillis oleks täistööajaga töötava töötaja tööaeg 176 tundi (8 tundi päevas x 22 kalendaarset tööpäeva). Töötaja võib töötada ka rohkem kui kokku lepitud, kuid sellisel juhul tuleb tal tööandjaga sõlmida ületunnitöö tegemise kokkulepe. Lisaks rakendub iseseisva otsustuspädevusega töötajale üldine töö tegemise aja piirang (TLS § 46), mis tähendab, et ka koos ületunnitööga ei või töötaja töötada rohkem kui keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta ühe kuu jooksul. Kuna tööandja kohustus on pidada töötaja arvestust, peaksid pooled kokku leppima, et kuidas tööandja seda teeb, näiteks kuidas ja millal esitab töötaja info töötatud tundide kohta.

3. TLS § 43² lg 2 näeb ette, et iseseisva otsustuspädevusega töötaja kokkuleppe võib sõlmida töötajaga, kelle töötasu ühes kuus on vähemalt Eesti keskmine brutokuupalk

¹²⁶ C-484/04, p 20; C-428/09, p 41.

¹²⁷ Euroopa Komisjon. Tõlgendav teatis, milles käsitletakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta. Kättesaadav: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR).

kokkuleppe sõlmimisele eelnenud kvartalis Statistikaameti avaldatud andmete alusel. Statistikaameti avaldab keskmist brutokuupalka oma veebilehel.¹²⁸

Oluline on, et brutokuupalka käsitlev tingimus on täidetud kokkuleppe sõlmimise hetkel. Pärast kehtiva kokkuleppe sõlmimist ei tule pooltel hiljem jälgida, kuidas keskmine brutokuupalk ajas muutub. Näiteks on brutokuupalka käsitlev tingimus täidetud, kui töötaja töötasu on 1500 eurot kuus ja kokkuleppe sõlmimise hetkel (aasta II kvartalis) oli aasta I kvartali keskmine brutokuupalk 1400 eurot. Kui pärast kokkuleppe sõlmimist tõuseb aasta III kvartali keskmine brutokuupalk on 1600 eurole, ei avalda see kokkuleppele tagasiulatuvat mõju (nt ei muutu kokkuleppe tühiseks brutokuupalka käsitleva tingimuse täitmata jätmise tõttu).

Vajaduse korral peab olema võimalik veenduda (nt järelevalvemenetluses, töövaidluses), et kokkuleppe sõlmimise hetkel oli brutokuupalka käsitlev tingimus täidetud. Seetõttu peavad pooled suutma vajaduse korral tõendada töötaja töötasu suurust kokkuleppe sõlmimise hetkel (näiteks saavad pooled kokkuleppes fikseerida kokkuleppe sõlmimise ajal kehtiva töötasu või lisada kokkuleppele palgalehe väljavõtte).

4. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja kokkuleppe ei tohi kahjustada töötaja tervist ega ohutust. Tööandjal tuleb veenduda, et kokkuleppe ei ole töötajat kahjustav. Tööandja peab täitma TTOS-st tulenevaid nõudeid, ennekõike hindama iseseisva otsustuspädevusega töötaja kokkuleppe rakendamise riske töötaja tervisele, juhendama töötajat võimalikest tööga seonduvatest ohtudest ja saatma töötaja seaduses sätestatud korras tervisekontrolli.

5. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja tööaja arvestamisele kohaldatakse ühekuulist arvestusperioodi. Kui töötaja näeb, et kalendrikuu kokkulepitud töötatud tunnid hakkavad täituma ning võib esineda vajadus teha ületunnitööd, siis tuleb töötajal sellest tööandjale märku anda ning vajaduse korral sõlmivad pooled ületunnitöö kokkuleppe.

6. Töötaja ja tööandja võivad iseseisva otsustuspädevusega töötaja kokkuleppe igal ajal 14 kalendripäevase etteteatamistähtajaga üles öelda (näiteks kui sedavõrd paindlik töökorraldus on töötaja jaoks vaimselt liialt kurnav või kui tööandjal ilmneb vajadus töötaja edaspidi tavapärase tööaja arvestusega tööle rakendada).

7. Iseseisva otsustuspädevusega töötaja kokkuleppe saab sõlmida vaid täisealise töötajaga, kuivõrd alaealise töötaja tervist ja huve tuleb täiskasvanud töötajast erinevate teadmiste, kogemuste, võimete, tervise ja koolikohustuse tõttu täiendavalt kaitsta.

§ 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 kokkuleppe alaealisega on tühine.

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

¹²⁸ Info keskmise brutotöötasu kohta Statistikaameti veebilehelt: <https://www.stat.ee/et/avasta-statistikat/valdkonnad/toelu/palk-ja-toojoukulu/keskmine-brutokuupalk>.

- (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 emapuhkusele.**
- (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. Ületunnitöök on üle kokkulepitud aja töötamine, mida tehakse kas poolte kokkuleppel või tööandja ühepoolisel 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 lg 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 arvesse võtmisel.

- 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 ettevõtte 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 emapuhkusele. 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 lg-d 3–5).

6. TLS § 44 lõiked 6 ja 7 kehtestavad ületunnitöö hüvitamise tingimused ja korra. Ületund hüvitatakse nii päevaviisilise kui summeeritud arvestuse korral.

Seadus sätestab kaks võimalust ületunnitöö hüvitamiseks:

- TLS eeldab, et ületunnitöö hüvitatakse vabas ajas, mis on tasustatud kui tavaline tööaeg, 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 eesmärgi ületunnitöö hüvitamine vaba aja andmisega ületunnitööga võrdses ulatuses (TLS § 44 lg 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. Ületunnitöö hüvitamine tasustatud vaba ajaga peaks toimuma mõistliku aja jooksul, üldjuhul järgmise arvestusperioodi jooksul. Kui töötaja ja tööandja vahel puudub kokkulepe ületunnitöö hüvitamise osas, siis tööandja määrab töötaja vaba aja graafiku koostamisel.

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. Seega kui töötaja töötab reedel lisaks tavapärasele tööajale (8 tundi) täiendavalt 4 tundi ja võttis kokkuleppel

tööandjaga vaba aja välja esmaspäeval, siis tuleb töötajale maksta ühekordset töötasu reedel töötatud 8+4 tunni eest ja ka esmaspäevase päeva eest (s.o 8 tunni eest), millest 4 tundi töötaja tegelikult tööl ei olnud. 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 lg 7). Ületunnitöö eest tasu arvutamisel tuleb töötaja töötasu korrutada 1,5-ga.

Kui töötaja teeb ületunnitööd ööajal või riigipühäl, siis tuleb töötajale tasuda nii ületunnitöö, öötöö kui ka riigipühäl 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 riigipühäl tehtava töö eest, saab töötaja topelt ka töölepingus kokku lepitud baastasu. Näiteks olukorras, kus töötaja teeb riigipühäl ületunnitööd, tuleb tema töötasu saamiseks esmalt korrutada töötaja (baas)töötasu kahega ja seejärel liita baastasu põhjal arvutatud ületunnitöötasu (baastasu korda 0,5). Näiteks on kokku lepitud, et töötaja töötasu ühe töötunni eest on 4 eurot ning riigipühäl töötamine ja ületunnitöö hüvitatakse rahas. Sellisel juhul kujuneb töötaja ühe töötunni tasu järgmiselt: 4 eurot (baastöötasu) + 4 eurot (riigipühäl tehtud töö tasu) + 2 euro (ületunnitöö tasu) = 10 eurot.

§ 45. Öötöö ja riigipühäl 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 riigipühäl tehtava töö hüvitamise täiendava vaba aja andmisega erinevalt käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatust.**

1. Paragrahv 45 kehtestab öötöö ja riigipühäl tehtava töö hüvitamise korra. Täiendava tasu maksmine riigipühäl 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 riigipühäl 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 miinimumi, mis ei sisalda 0,25-kordse lisatasu komponenti.

3. Riigipühäl 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 riigipühäl, tuleb täiendavalt hüvitada riigipühäl tehtavad tunnid, ülejäänud töötunnid tasustatakse tavalises korras. Sama

vahetuse töötundide eest, mis langevad riigipühale eelnevale või järgnevale päevale, lisatasu maksuma 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 – iseseisvuspäev) suhtes teistes õigusaktides riigipühade kohta sätestatud. Rahvuspühal tehtav töö tuleb seega hüvitada samamoodi nagu riigipühal tehtav töö. 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.

Kui töötaja töötab riigipühal öisel ajal, siis ei tohi riigipühal ja öösel töötamise hüvitamisel tekkida olukorda, mil baastasu arvestatakse topelt. Kehtib põhimõte, et baastasu arvestatakse üks kord läbi vastavate koefitsientidega ja liidetakse. Seega kui riigipühal töötamise eest tuleb maksta 2-kordset töötasu ja öösel töötamise eest 1,25-kordselt, siis riigipühal öösel töötamist ei tasustata kokku 3,25-kordselt vaid 2,25-kordselt.

Näide: töötaja töötasu on 10 eurot tunnis ja töötaja töötasu ei sisalda tasu öösel töötamise eest, kuid töötaja töötab riigipühal kl 18:00-24:00. Kirjeldatud juhul näeb tasu arvutamiskäik välja järgnev: a) riigipühal töötamise tasu hüvitamine: 10 (töötasu tunnis) x 2 (kahekordne hüvitamise määr, mis sisaldab baastasu) x 6 (riigipühal töötatud tunnid) = 120 eur; b) öösel töötamise tasu hüvitamine: kuna baastasu arvestatakse ühe korra ning see sisaldub juba riigipüha tasu arvutuskäigus, siis öötöö eest tasu arvutamisel baastasu ei arvesta: 10 (töötasu tunnis) x 0,25 (hüvitamise määr, millest on maha arvestatud baastasu ehk 1,00) x 2 (öösel töötatud tunnid) = 5 eur. Järelikult tuleb töötajale hüvitada kokku 125 eurot.

§ 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 töandja asukoha (elukoha) tööinspektoril on õigus ületunnitöö keelata või seda piirata, kui töandja ei täida käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud tingimusi ega tööohutuse ja tervishoiu nõudeid.

(5) Töandja 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 kuni neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Tegemist on üldise tööaja piiranguga, millest peab lähtuma nii päevaviisilise kui summeeritud tööaja arvestusega töötamisel.

2. Arvestusperioodis võib kokku leppida nii töölepingus kui kollektiivlepingus ja selle võib töandja 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 töandjal 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-, põllumajandus- 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 töandja kokku leppida täiendavas ületunnitöö tegemises. Täiendav ületunnitöö on töötamine üle TLS § 46 lõikes 1 kehtestatud tööpäevapiirangu, st töötamine keskmiselt üle 48 tunni seitsmepäevase vahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul. Täiendavat ületunnitööd võib teha vaid poolte kokkuleppel. Vaidluste vältimiseks on mõistlik vastav kokkulepe vormistada kirjalikult. 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 piirmääradele 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, töandja ei täida tööohutuse ja tervishoiu nõudeid või ei järgi

tööaja piiranguid (TLS § 46 lg 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 lg 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 §-d 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 §-d 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 tööpäevasisest vaheaega, on tühine. Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata tööaja hulka.**
- (4) Tööandja võib tööaja korraldust ühepoolset 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 lg 1 p 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 kuuettunnise 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 hiljemalt 4,5-tunnise töötamise järel.

4. Lisaks TLS-le võib tööandjale tulla kohustus 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 lg-d 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). Ühepoolselt tööaja korralduse muutmine peab tulenema ettevõtte vajadusest ja see peab mõistlikult arvestama mõlemapoolseid huve (TLS § 47 lg 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 tööle jõudmist (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.

(2¹) Poolte kokkuleppel ei kohaldata käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud piirangut täistööajaga töötavale töötajale, kelle tööülesanne on info- ja kommunikatsioonitehnoloogia teenuste ja taristu järjepideva toimimise või infoturbe tagamine, kui:

1) kokkulepe on sõlmitud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis;

2) töötaja saab valveajal reageerimist vajavaid tööülesandeid täita, kasutades info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendeid töökohta ilmumata;

3) pooled on kokku leppinud mõistlikus reageerimisajas, mille jooksul on töötaja kohustatud asuma tööülesandeid täitma;

4) valveaja kestus kalendrikuus ei ületa 130 tundi;

5) töötajale tagatakse kaks tööst ja valveajast vaba nädalavahetust kalendrikuus;

6) kokkulepe ei kahjusta töötaja tervist ega ohutust.

(2²) Töötaja ja tööandja võivad käesoleva paragrahvi lõike 2¹ alusel sõlmitud kokkuleppe igal ajal üles öelda, teatades sellest 30 kalendripäeva ette.

(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. Valveaja hulka ei kuulu aeg, millal töötaja on kohustatud viibima töökohal, see aeg kuulub tööaja hulka. 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 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 puhkeajaga kasutada võib. Oluline on, et töötaja saab kätte oma vajaliku igapäevase puhkeaja, st 24 tunni jooksul 11 tundi järjestikust puhkeajaga (TLS § 51) ehk 13-tunnisele töövahetusele peab järgnema 11-tunnine puhkeajag. Näiteks juhul, kui töötaja tööaeg on kaheksa tundi päevas ja tema tööpäevisene puhkeajag on 30 minutit, võib töötajat samal päeval rakendada valveajale neli tundi ja 30 minutit.

4. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida, et igapäevase ja iganädalase puhkeaja tagamise nõue jäetakse kohaldamata info- ja kommunikatsioonitehnoloogia (IKT) valdkonnas sellisele töötajale, kelle tööülesanne on IKT teenuste ja taristu järjepideva toimimise või infoturbe tagamine. Kuivõrd valveaja ulatuslik rakendamine piirab töötaja seaduses sätestatud minimaalse igapäevase ja iganädalase puhkeaja kasutamise võimalust ning võib osutada töötajale koormavaks, kehtib viidatud valveajaga käsitlev erand kitsalt IKT teenustega tegelevatele töötajatele. Konkreetse töö spetsiifikast tulenevaid valveaja erandeid on kasutusel ka muudes valdkondades, kus järjepidev teenuseosutamine on oluline, näiteks pääste- või politseiametnike puhul.

IKT teenustega tegelevat töötajat saab valveajale rakendada just sel eesmärgil, et tagada järjepidev IKT teenuse ja taristu toimimine või infoturbe ning teenuse pidev jätkumine (nt riiklike infosüsteemide toimimise tagamine või infoturbe tagamine konkreetses ettevõttes). Selleks, et valveaja erisuse kokkulepe IKT teenustega tegeleva töötajaga oleks kehtiv, peab kokkulepe vastama järgmistele tingimustele:

- Kokkulepe on sõlmitud kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis (nt e-kiri);
- Kokkulepe on sõlmitud täistööajaga töötava töötajaga;
- Töötaja saab valveajal reageerimist vajavaid tööülesandeid täita kasutades IKT vahendeid töökohta ilmumata (nt töötaja saab tööülesandeid täita telefoni või arvuti vahendusel);
- Pooled on kokku leppinud mõistlikus reageerimisajas, mille jooksul on töötaja kohustatud tööandja korraldusel asuma tööülesandeid täitma. Mõistlik reageerimisaeg oleneb töölaadist, näiteks sellest, kas töötajal on võimalik tööülesandeid täita telefonivalves, vastates kõnele lühikese aja jooksul;
- Valveaja kestus kalendrikuus ei ületa 130 tundi;

- Töötajale tagatakse kaks tööst ja valveajast vaba nädalavahetust (laupäev ja pühapäev) kalendrikuus, mil töötajat ei rakendata tööle ega valveajale;
- Kokkulepe ei kahjusta töötaja tervist ega ohutust. Tööandjal tuleb täita TTOS-st tulenevaid nõudeid, ennekõike hindama valveaja erandi rakendamise riske töötaja tervisele, juhendama töötajat võimalikest tööga seonduvatest ohtudest ja saatma töötaja vastavalt seaduses sätestatud korras tervisekontrolli.

Valveaja erisuse rakendamisel IKT teenustega tegelevatele töötajatele tuleb juhendada ka TLS 48 lõiget 1 ja 3. See tähendab, et osa valveajast, mil töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, loetakse tööajaks. Samuti tuleb IKT teenustega tegelevat töötajat valveajale rakendades maksta töötajale tasu vähemalt 1/10 ulatuses kokkulepitud töötasust.

IKT teenustega tegelev töötaja ja tööandja võivad eelkirjeldatud valveaja kokkuleppe igal ajal 30 kalendripäevase etteteatamistähtajaga üles öelda (näiteks kui töötaja leiab, et valveaja kokkulepe raskendab töösooritust või on liialt kurnav ja ta ei soovi sellisel määral valves olla või kui tööandjal langeb ära töökorralduslik vajadus töötajat valveajale rakendada).

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

§ 49. Alaealise tööle rakendamise piirang

(1) Tühine on kokkulepe, mille kohaselt:

- 1) koolikohustuslik töötaja kohustub tegema tööd kell 20.00 kuni 6.00;**
- 2) 15–17-aastane töötaja, kes ei ole koolikohustuslik, kohustub tegema tööd kell 22.00 kuni 6.00.**

(2) Käesoleva paragrahvi lõiget 1 ei kohaldata, kui alaealine töötaja teeb kergert 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 kergert tööd täiskasvanu järelevalve all kell 20.00 kuni 24.00 (TLS § 49 lg 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 lg 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 §-d 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 töötaja arvutamisel seitsmepäevasest arvestusperioodist välja 24-tunnine periood iganädalast puhkeajaga.**
- (4) Käesolevas paragrahvis nimetatud piirangust võib teha erandeid töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ töötaja 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. Paragrahvi 50 lõige 1 sätestab öötöötaja mõiste ja öötöötaja töötaja piirangu.¹²⁹

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.¹³⁰ 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:

¹²⁹ Öötöötaja regulatsioon on üle võetud Euroopa Nõukogu direktiivist 2003/88/EÜ, mis reguleerib töötajaga seonduvat. Direktiivi eesmärk on piirata pikaajalist ja regulaarset öötöö tegemist. Pikaajaline öötöö võib kahjustada töötajate tervist ja ohustada töökoha turvalisust.

¹³⁰ Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ 4. novembrist 2003 töötaja korralduse teatavate aspektide kohta. – Euroopa Liidu Teataja L 299, 18.11.2003, artikkel 2 lõige 4 (a).

- on pideva öötöötaja staatusega ehk töötab aastaringselt igal nädalal ööajal vähemalt 15 tundi;
- töötab paaril nädalal aastas 15 tundi öösel ehk tal on öötöötaja staatus 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.¹³¹ Öötöötajaks on seega töötaja, kes ei tee tööd regulaarselt öisel ajal, kuid peab 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 aastal, mis antud juhul on 2032 tundi (254 kalendaarset tööpäeva aastas × 8 tundi päevas). Võttes iga-aastasest eelduslikust tööajast 1/3, saame teada, et kolmandik töötaja tööajast on X aastal 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 kalendriaasta 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 ole oluline, kas töötaja töötab konkreetsetel 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 seitsmepäevases 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 ole oluline, 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 mitmetest asjaoludest, mida tuleb hinnata kogumis igal konkreetsetel 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 Tööinspeksioon.

Siinkohal on oluline teada, et tööandja on kohustatud koostama iga töökoha raames riskianalüüsi, hinnates öösel töötamise mõjusid töötaja tervisele ja rakendades vajadusel

¹³¹ Samas, lõige 4 (b).

meetmeid töötaja tervise kaitseks (näiteks lühendades tööaega, võimaldades töötajale ka päevastes vahetustes töötamist jne). Lisaks peab tööandja korraldama TTOS alusel tervisekontrolli öötöötajatele nii enne öötööle asumist kui ka regulaarsete vaheaegade järel töötamise ajal (TTOS § 13¹ lg-d 2 ja 5).

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 §-d 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 töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel vähem kui 22 tundi järjestikust puhkeaega ja koolivaheajal vähem kui 20 tundi järjestikust puhkeaega;**
 - 2) 13–14-aastasele või vanemale koolikohustuslikule töötajale jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul õppeveerandi kestel vähem kui 21 tundi järjestikust puhkeaega ja koolivaheajal vähem kui 15 tundi järjestikust puhkeaega;**
 - 3) 15–17-aastasele töötajale, kes ei ole koolikohustuslik, jääb 24-tunnise ajavahemiku jooksul vähem kui 14 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 võrdset 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Kokkulepe, millega 13 tundi ületav töö hüvitatakse rahas, on tühine.**
- (6) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud puhkeajaga võib jagada osadeks töölepingu või kollektiivlepinguga Euroopa Nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ töötaja 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 puhkeajaga. Sellest tulenevalt võib töötaja teha täistööajaga töötades kokkuleppel maksimaalselt viis tundi ületunnitööd (täistööaeg 8 tundi + 5 tundi ületunnitööd) ning summeeritud töötaja korral ei või töövahetuse pikkus ületada 13 tundi. Summeeritud töötaja arvestusega töötamise korral selguvad ületunnid arvestusperioodi lõpul. Tööpäeva või töövahetuse pikkuse määramisel tuleb arvestada tööandja kohustusega tagada töötajale ka tööpäevasisene puhkeajag.

2. Igapäevase puhkeaja piirangu võib jätta kohaldamata tervishoiu- ja hoolekandetöötajate suhtes, tingimusel, et pikem töötamine on nende tervisele ohutu (TLS § 51 lg 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 töötaja 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 lg 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 töötaja 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 puhkeajaga võrdset 13 töötundi ületanud tundide arvuga (TLS § 51 lg 5). Näiteks kui töötaja töövahetuse pikkus oli 16 tundi, peab ta sellele järgnevalt saama järjestikust puhkeajaga 14 tundi (11 tundi igapäevane puhkeajag + 13 tundi ületavad 3 tundi) ning alles pärast nimetatud katkematut puhkeajaga võib töötaja uuesti tööle asuda. Täiendava puhkeaja hüvitamine rahas ei ole lubatud.

5. TLS § 51 lõige 6 lubab igapäevast puhkeajaga 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 §-d 115, 126).

§ 52. Iganädalane puhkeae

- (1) Kokkulepe, mille kohaselt töötajale jääb seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähem kui 48 tundi järjestikust puhkeajaga, 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 puhkeajaga, on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.**
- (3) Eeldatakse, et iganädalane puhkeae antakse laupäeval ja pühapäeval.**

1. Paragrahv 52 sätestab iganädalase puhkeaja regulatsiooni. Päevaviisilise tööaja arvestusega töötaja peab puhkama vähemalt 48 tundi järjest seitsme päeva kohta. Erinormina on summeeritud tööaja arvestuse korral iganädalaseks puhkeajaks 36 tundi.

Seadus ei sätesta, mis ajast nimetatud seitsmepäevast perioodi lugema hakatakse. Oluline on, et mis tahes seitsmepäevase ajavahemiku jooksul on töötajal iganädalast puhkeajaga vähemalt 36 või 48 järjestikust tundi. See tähendab, et mis iganes nädalapäevast arvates peab seitsme päeva jooksul töötajale olema tagatud iganädalane puhkeae.

2. Euroopa Kohtu praktika kohaselt ei ole igapäevane puhkeae osa iganädalasest puhkeajast, vaid see peab eelnema iganädalasele puhkeajale.¹³² See tähendab, et töötajale tuleb vähemalt kord seitsme päeva jooksul tagada järjestikku nii igapäevane kui ka iganädalane puhkeae: 11 tundi + 36 või 48 tundi = kokku 47 või 59 tundi. Igapäevane ja iganädalane puhkeae on kaks teineteisest sõltumatut õigust, millel on erinevad eesmärgid. Ühelt poolt peab töötajale olema tagatud võimalus kindla arvu tundide jooksul igapäevaselt töökeskkonnast väljuda, teisalt peab töötaja saama iga seitsmepäevase ajavahemiku jooksul puhata.

¹³² Euroopa Kohtu 2. märtsi 2023. a otsus C-477/21.

Näiteks kui graafikuga töötaja lõpetab tööpäeva reedel kell 20:00 ja tal algab iganädalane puhkeaeg, siis võib töötaja alustada uut tööpäeva kõige varasemalt pühapäeval kell 19:00 ehk 47 tunni möödudes. Seda põhjusel, et iganädalasele puhkeajale peab eelnema igapäevane puhkeaeg (s.o 11 tundi igapäevane puhkeaeg + 36 tundi iganädalane puhkeaeg).

Euroopa Kohtu antud tõlgenduse eesmärk on kaitsta töötajate tervist. Töötajale piisava tööst vaba aja andmine ning töö- ja puhkeaja piirangutest kinnipidamine on hädavajalik, et vältida ületöötamist, kutsehaigestumisi ja tööõnnetusi, vähendada nende esinemise riski ning seeläbi ära hoida töötajate töölt puudumisi tervise tõttu.

Tuleb märkida, et mõnedes valdkondades kehtivad töötajatele Euroopa Liidu tasandil kehtestatud erisused töö- ja puhkeaja reeglitest (nt lennundus, merendus, teatud maanteetranspordiga tegelevad sõidukijuhid) ja Euroopa Kohtu lahendi põhimõtte sel juhul neile töötajatele ei kohaldu.¹³³

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 puhkeajaga 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 §-d 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. Seega juhul, kui töövahetus algab reedel ja riigipüha on laupäeval, lühendatakse vaid reedele langevaid töötunde kuni 3 tunni võrra. Kui tööajakavajärgselt kestab tööpäev eelneval päeval 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.

¹³³ Vt ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2003/88/EÜ põhjenduspunkti 14, mille kohaselt juhul kui teatud valdkonna töötajate töö- ja puhkeaeg on juba reguleeritud erinormidega, siis on erinormid tööaja direktiivi sätete osas ülimuslikud.

4. Summeeritud tööajaarvestuse korral lühendab tööandja uusaastale, Eesti Vabariigi aastapäevale, võidupühale ja jõululaupäevale eelneval päeval tööajakava järgselt töötava töötaja tööaega kolme tunni võrra. Sellise töötaja kalendaarsed töötunnid vähenevad TLS §-s 53 toodud tundide võrra. Kui töö iseloomust tulenevalt ei ole töötundide lühendamine võimalik (nt politsei, tuletõrje jms), on eelnevalt vaja saavutada töötajaga lühendamata tööajaga töötamiseks kokkulepe. Töötajatel, kel tööajakava järgselt ei ole riigipühale eelnev päev tööpäev, kalendaarsete töötundide arv ei vähene.

Töötajate kokkulepitud tööaeg võib erineda vastavalt sellele, kas pühale eelneval päeval töötatakse või mitte. Kui arvestusperioodi lõpus tekib kokkulepitud tööaja vähenemise tõttu ületunde, 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 63, 63¹, 64 a 65¹ nimetatud puhkust antakse töötaja tööpäeval.**
- (3) Käesoleva seaduse §-des 55–58 ettenähtud põhipuhkuse hulka ei arvata rahvuspüha ja riigipühi.**
- (4) Käesoleva seaduse §-des 59–61, 63 ja 63¹ sätestatud puhkusi taotleb töötaja Sotsiaalkindlustusameti kaudu. Sotsiaalkindlustusamet teavitab tööandjat puhkuse taotlusest vastavalt perehüvitiste seadusele.**

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 lapsepuhkust, tasustamata lapsepuhkust ja puhkust täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks (TLS §-d 63, 64 ja 65¹) 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 24-tunnine. Töötaja tööpäevaks on seega kalendripäev, millal töötaja tööülesandeid täidab. Regulatsiooni eesmärk on anda lapsevanematest töötajatele ja täisealise sügava puudega isiku hooldamisega tegelevatele töötajatele vaba aega lähedastega koos olemiseks või nendega seonduva korraldamiseks. Nimetatud puhkuste kasutamine töötaja puhkepäeval ei ole lubatud, sest see ei ole kooskõlas sätte eesmärgiga, milleks on lisaaja andmine pere ja lähedase 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.

4. Emapuhkust, isapuhkust, lapsendajapuhkust, lapsepuhkust ja puudega lapse vanema lapsepuhkust taotleb töötaja Sotsiaalkindlustusametis iseteeninduskeskkonna kaudu. Kui töötaja nimetatud puhkuseid iseteeninduskeskkonnas planeerib, teavitab Sotsiaalkindlustusamet tööandjat automaatselt taotletud puhkuse algus- ja lõpukuupäevadest

TLS kohustab töötajat tööandjale lapsevanematele mõeldud puhkuste kasutamisest ette teatama (nt TLS § 61 lg 8, § 63 lg 9, § 69 lg 3). Sotsiaalkindlustusametis iseteeninduskeskkonnas puhkuse planeerimine on vaadeldav kui tööandja teavitamine kaudse tahteavalduse vormis. Tööandja saab töötaja puhkuse planeerimise taotluse automaatselt samal ajahetkel, mil töötaja selle Sotsiaalkindlustusametis iseteeninduskeskkonda sisestab. Seeläbi täidab töötaja oma minimaalse puhkusest ette teatamise kohustuse. Tuleb siiski märkida, et arusaamatuste vältimiseks ja mõlema osapoolte huvidega arvestamiseks võib olla mõistlik puhkuse varasem kokku leppimine ja puhkusest teavitamine või puhkuse puhkuste ajakavasse kandmine.

Sotsiaalkindlustusamet omab ülevaadet sellest, kas ja kui palju on töötajal õigus eelnimetatud puhkuseid kasutada ning tööandja ei pea pidama arvestust selle üle, milline on töötaja puhkusepäevade jääk.

§ 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 meretöö 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 tööohutusalaane kõrgendatud kaitse. Põhipuhkust antakse proportsionaalselt töötatud aja eest. Näiteks kui alaealine alustab

tööandja juures tööd juulist, on tal õigus proportsionaalselt poolele pikendatud põhipuhkusest ehk ümardatult 18 kalendripäevale. Olukorras, kus alaealine töötaja saab kalendriaasta kestel täisealiseks, on tal kuni täisealiseks saamiseni õigus saada töötatud aja eest puhkust proportsionaalselt 35 kalendripäeva pikkuse põhipuhkuse alusel ja pärast täisealiseks saamist proportsionaalselt 28 kalendripäeva pikkuse põhipuhkuse alusel (vt § 68 selgitusi).

2. Tavapäraselt 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. Osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkus

Eeldatakse, et töövõimetoetuse seaduse alusel tuvastatud osalise või puuduva töövõimega töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva, kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

1. Paragrahvi 57 alusel on töövõimetoetuse seaduse alusel tuvastatud osalise või puuduva töövõimega töötajal (sh töövõimetuspeni või rahvapensioni saaval töötajal, vt ka TLS § 139¹)¹³⁴ põhipuhkus 35 kalendripäeva. Põhipuhkust antakse proportsionaalselt töötatud aja eest. Näiteks kui osalise töövõimega töötaja alustab tööandja juures tööd juulist, on tal õigus proportsionaalselt poolele pikendatud põhipuhkusest, ehk ümardatult 18 kalendripäevale. Olukorras, kus töötajal, kellel on võrdeliselt töötatud ajaga õigus 28 kalendripäeva pikkusele põhipuhkusele, tuvastatakse kalendriaasta jooksul osaline või puudev töövõime, on tal proportsionaalselt õigus pikendatud põhipuhkusele. Juhul kui töötaja tunnistatakse kalendriaasta keskel täielikult töövõimeliseks, on töötajal õigus saada pikendatud põhipuhkust võrdeliselt töötatud ajaga.

2. Tavapäraselt 28-kalendripäevast põhipuhkust ületavad seitse kalendripäeva hüvitatakse tööandjale riigieelarve vahenditest Sotsiaalkindlustusameti kaudu (nii nagu alaealise põhipuhkust). 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.

¹³⁴ Töövõimetoetuse seaduse alusel on töövõime hindamisele ja töövõimetoetuse saamise õigus 16-aastaselt kuni vanaduspensioniealisel isikul, kes on 1) Eestis elav Eesti kodanik või pikaajalise elaniku elamisloa või alalise elamisõiguse alusel Eestis elav välismaalane; 2) tähtajalise elamisloa või tähtajalise elamisõiguse alusel Eestis elav välismaalane või 3) Eestis viibiv rahvusvahelise kaitse saaja või varjupaigataotleja, kellel on õigus Eestis töötada välismaalasele rahvusvahelise kaitse andmise seaduses sätestatud tingimustel.

3. TLS § 57 kohaselt eeldatakse, et töövõimetoetuse seaduse alusel tuvastatud osalise või puuduva töövõimega töötaja iga-aastane puhkus on 35 kalendripäeva. See tähendab, et olukorras, kus töötajal on tuvastatud osaline töövõime ning töötaja on sellest tööandjat teavitanud, on töötaja minimaalne põhipuhkus 35 kalendripäeva.

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 töövõimetusseaduse alusel tuvastatud osalise või puuduva töövõimega töötajale veel täiendavalt seitse päeva puhkust, kuna talle on seadusega ettenähtud pikem põhipuhkus tagatud ettevõtte üldisest korrast tulenevalt.

Kui puhkust antakse täiendava tingimuse täitmisel (nt tööstaaži pikkus, lapsevanemaks olemine, öövahetustes töötamine), siis kõik, kes nõutud tingimusele vastavad, peavad täiendava puhkuse saama. Kui näiteks kollektiivlepingus on kokku lepitud, et lapsevanematest töötajatel on täiendavalt seitse päeva puhkust, on sama õigus ka lapsevanemast osalise või puuduva töövõimega töötajal, kellel on õigus 35 kalendripäeva pikkusele põhipuhkusele.

§ 58. Haridustöötaja puhkus

(1) Haridustöötaja iga-aastane puhkus (haridustöötaja põhipuhkus) on kuni 56 kalendripäeva, kui töötaja ja tööandja ei ole leppinud kokku pikemas põhipuhkuses või kui seadus ei sätesta teisiti.

(2) Vabariigi Valitsus kehtestab määrusega loetelu haridustöötajate ametikohtadest, kus põhipuhkus on kuni 56 kalendripäeva, ning puhkuse kestuse ametikohtade kaupa.

1. Paragrahv 58 sätestab haridustöötajate nõudeõiguse pikendatud, kuni 56-kalendripäevasele põhipuhkusele ja annab viitenormi põhipuhkuse pikkuse kehtestamiseks Vabariigi Valitsuse määrusega tulenevalt ametikohast¹³⁵.

2. Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida TLS §-s 58 ettenähtust pikemas põhipuhkuses.

§ 59. Emapuhkus

(1) Naisel on õigus saada emapuhkust kuni 100 kalendripäeva, kui tema kohta on väljastatud sünnitusleht perehüvitiste seaduse alusel.

(2) Emapuhkus muutub sissenõutavaks 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva.

(3) Kui naine hakkab kasutama emapuhkust vähem kui 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva, lüheneb emapuhkus vastava ajavahemiku võrra.

(4) Kui laps sünnib rohkem kui 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva, on naisel õigus saada emapuhkust 100 järjestikust kalendripäeva alates lapse sünnikuupäevast, või kui naine täitis

¹³⁵ Vabariigi Valitsuse 25.06.2009. a määrus nr 112 „Haridustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa“.

lapse sündimise päeval tööülesandeid, lapse sünnikuupäevale järgnevast päevast. Kui laps sünnib vähem kui 70 kalendripäeva enne lapse eeldatavat sünnikuupäeva ja naine ei ole hakanud kasutama oma õigust emapuhkusele, loetakse emapuhkuse alguskuupäevaks lapse sünnikuupäev, või kui naine täitis lapse sündimise päeval tööülesandeid, lapse sünnikuupäevale järgnev päev.

- (5) Emapuhkuse hüvitise taotlemisele, määramisele, maksmisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse perehüvitiste seaduses ema vanemahüvitise kohta sätestatud.
- (6) Töötaja teavitab tööandjat emapuhkusele jäämisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti, välja arvatud juhul, kui etteteatamist ei saa asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.
- (7) Kui laps sünnib surnult või sureb 70 päeva jooksul pärast sündi, on naisel, kellel oli vastavalt käesoleva paragrahvi lõikele 2 õigus emapuhkusele enne lapse sündi, õigus saada emapuhkust 100 järjestikust kalendripäeva. Kui naine on lapse surma päevaks kasutanud emapuhkust rohkem kui 70 kalendripäeva, on tal õigus saada emapuhkust 30 järjestikust kalendripäeva lapse surmale järgnevast päevast.

1. Paragrahv § 59 sätestab emapuhkuse (kuni 01.04.2022 a. nimetatud kui rasedus- ja sünnituspuhkus) korra.¹³⁶ Emapuhkuse eesmärk on kaitsta naise tervist enne ja pärast sünnitust ning hooldada väikelast.

Naisel on õigus saada emapuhkust kuni 100 kalendripäeva. 100 päeva pikkune emapuhkus tagab naise tervisekaitse enne ja pärast sünnitust. Emapuhkuse ajal ei tohi ema töötada.

2. Emapuhkus muutub sissenõutavaks 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud lapse eeldatavat sünnikuupäeva. Kui ema jääb 70 päeva enne lapse eeldatavat sündi emapuhkusele, on tema emapuhkuse kestus 100 päeva, millest 70 päeva saab kasutada enne lapse eeldatavat sünnitähhtaega ja 30 pärast eeldatavat sünnitähhtaega.

3. Kui naine hakkab kasutama emapuhkust vähem kui 70 päeva enne arsti või ämmaemanda määratud lapse eeldatavat sünnikuupäeva, lüheneb emapuhkus vastava ajavahemiku võrra. Näiteks kui ema jääb emapuhkusele vähemalt 31 päeva enne lapse eeldatavat sündi emapuhkusele, on tema emapuhkuse kestus vähemalt 61 päeva, millest 31 päeva on enne lapse eeldatavat sünnitähhtaega ja 30 pärast seda. Sellisel juhul jääb emal tema soovil kuni 39 kalendripäeva emapuhkust kasutamata. Kasutamata ema vanemahüvitise päevad kanduvad siis jagatava vanemahüvitise perioodi, mida saavad paindlikult kasutada mõlemad vanemad. See tähendab, et jagatava vanemahüvitise periood pikeneb nende ema vanemahüvitise päevade võrra, mis jäid emal kasutamata. Pärast emapuhkust on tal võimalik kasutada vanemahüvitist.

¹³⁶TLS regulatsioon emapuhkuse 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.

Kui ema jääb emapuhkusele 30 kalendripäeva või vähem enne lapse eeldatavat sündi (ehk 30 kuni 0 kalendripäeva enne lapse eeldatavat sünnitähhtaega), kestab tema emapuhkus vähemalt 30 päeva.

Emapuhkuse perioodi kompenseeritakse ema vanemahüvitisega ning ema saab emavanemahüvitist vastavalt sellele, millal ta oma õigust emapuhkusele enne lapse sündi kasutama hakkab. Näiteks kui ema jääb emapuhkusele 70 päeva enne lapse eeldatavat sündi, on tema emapuhkuse ja ema vanemahüvitise maksmise periood 100 päeva. Kui ema jääb 20 päeva enne lapse eeldatavat sündi emapuhkusele, on tema emapuhkuse ja ema vanemahüvitisega tasustatav periood 50 päeva. Vanemahüvitise maksmine väheneb nende päevade võrra, mille võrra ema hakkas oma õigust emapuhkusele kasutama vähem kui 30 päeva enne eeldatava sünnituse tähtpäeva. Regulatsiooni eesmärk on motiveerida emade puhkusele jäämist vähemalt kuu enne sünnitust.

4. Kui laps sünnib varem kui 70 kalendripäeva enne arsti või ämmaemanda määratud lapse eeldatavat sünnikuupäeva, on naisel õigus saada emapuhkust 100 järjestikust kalendripäeva alates lapse sünnist.

5. Emapuhkuse eest on õigus saada ema vanemahüvitist perehüvitiste seaduse (edaspidi PHS) alusel ja tingimustel. Töötaval emal arvutatakse ema vanemahüvitist lapse eeldatava sünnitähhtaja järgi. Ema vanemahüvitise arvutamise aluseks on õigustatuse periood, milleks on lapse eeldatavale sünnitähhtajale eelnenud üheksa kuud ja sealt alates 12 kuu sotsiaalmaksuga maksustatav tulu, mille järgi arvutatakse hüvitise kuumäär. Kuumäär jagatakse 30-ga, et leida ema vanemahüvitise päevamäär.

Ema vanemahüvitise väljamakseid teeb Sotsiaalkindlustusamet.

6. Töötajal on kohustus emapuhkusele jäämisest tööandjat ette teatada 30 kalendripäeva. Samas võivad pooled kokku leppida teisiti, näiteks pikemas etteteatamise ajas. Arvestades, et paljud lapsed sünnivad eeldatavast sünniajast varem, tuleb siiski arvestada võimalusega, et etteteatamise aeg võib jääda lühikeseks või etteteatamist üldse ei toimu.

7. Kui laps sünnib surnult või sureb 70 päeva jooksul pärast sündi, on naisel õigus saada emapuhkust 100 järjestikust kalendripäeva. Kui naisel on lapse surma päevaks emapuhkust kasutatud rohkem kui 70 kalendripäeva, on tal alates lapse surmast õigus saada emapuhkust 30 kalendripäeva. Sätte eesmärk on anda töösuhtes olevale naisele piisav aeg töölt eemalolekuks, et sünnitusest taastuda, samuti anda aega lapse kaotusega toime tulemiseks.

8. Rasedate ning emapuhkuse õigusega naiste kaitseks on TLS näinud ette mitmeid piiranguid nende töölepingu ülesütlemisele (vt TLS § 92 lg 1 p 1, § 93).

9. Emapuhkusel viibitud aeg arvatakse põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka, st sellel puhkusel viibitud aja eest teenib töötaja põhipuhkust juurde. Näiteks kui töötaja läheb emapuhkusele 01.05 ja sünnitab 15.06, siis teenib töötaja selle perioodi eest põhipuhkust.

§ 60. Isapuhkus

- (1) Isal on õigus saada isapuhkust 30 kalendripäeva ulatuses ühes osas või osade kaupa ajavahemikul 30 päeva enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat lapse sünnikuupäeva kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Tööandjal on õigus keelduda isapuhkuse andmisest lühema kui seitsme kalendripäeva pikkuse osana.**
- (1¹) Kui lapsel on samast soost vanemad, on isapuhkuse saamise õigus lapse ühel vanemal, kellel ei ole selle lapsega seoses õigust käesoleva seaduse §-s 59 sätestatud emapuhkusele.**
- (2) Kui lapse sünniaktis või rahvastikuregistrisse kantud perekonnaseisuandmetes puuduvad andmed isa või teise vanema kohta, samuti juhul, kui lapse isa või teine vanem on surnud, ei täida perekonnaseadusest tulenevat kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda või esitab Sotsiaalkindlustusametile kirjaliku teate isa vanemahüvitisest loobumise kohta, on isapuhkuse saamise õigus ema abikaasal või registreeritud elukaaslasel.**
- (3) Isapuhkuse hüvitise taotlemisele, määramisele, maksmisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse perehüvitiste seaduses isa vanemahüvitise kohta sätestatud.**
- (4) Töötaja teavitab tööandjat isapuhkusele jäämisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti, välja arvatud juhul, kui etteteatamist ei saa asjaolusid arvestades mõistlikult eeldada.**
- (5) Kui laps sünnib surnult või sureb 70 kalendripäeva jooksul pärast sündi, on isal õigus saada isapuhkust 30 järjestikust kalendripäeva olenemata sellest, kas ta on isapuhkuse saamise õigust kasutanud enne lapse eeldatavat sünnikuupäeva või enne lapse surma.**

1. Paragrahv § 60 sätestab isapuhkuse korra. Isapuhkuse saamise õigus on lisaks isale ema abikaasal või registreeritud elukaaslasel. Registreeritud elukaaslasel on isapuhkuse õigus juhul, kui lapse isa on surnud, ei täida perekonnaseadusest tulenevat kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda või kui lapse isa esitab Sotsiaalkindlustusametile kirjaliku teate isa vanemahüvitise saamise õiguse kasutamisest loobumise kohta. Eesmärk on tagada, et ka olukorras, kus lapse bioloogiline isa ei soovi lapsele tuge pakkuda, saaks seda teha isik, kes tegelikult ema ja lapse elus osaleb.

Isapuhkuse kasutamine ei sõltu sellest, kas naine kasutab emapuhkust 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 ole isapuhkuse kasutamise seisukohalt tähtsust, kas lapse isa on lapse emaga abielus või mitte.

Isa võib kasutada puhkust järjest või osade kaupa olenevalt pere vajadusest, kuid kokku mitte üle 30 kalendripäeva ja puhkus peab olema ära kasutatud hiljemalt lapse kolmeaastaseks saamiseks. Tööandjal on õigus keelduda isapuhkuse andmisest lühemal perioodil kui seitse kalendripäeva. Samas kui tööandja ja töötaja lepivad kokku, et isa kasutab oma isapuhkuse päevi lühema perioodi eest (näiteks võttes iga reede vabaks), on see seaduse järgi lubatud.

2. Samast soost vanemate puhul on isapuhkuse saamise õigus lapse ühel vanemal, kellel ei ole selle lapsega seoses õigust emapuhkusele. See tähendab, et isapuhkust võib kasutada üks töötav lapsevanem sõltumata soost. Juhul kui lapsel on kaks naissoost

vanemat, on isapuhkuse õigus sellel naisel, kes ei ole lapse bioloogiline ema ning kellel ei ole selle lapsega seoses õigust emapuhkusele.

Kui mõlemal naissoost abikaasal sünnib laps ja kumbki abikaasa on ühtlasi oma partneri lapsele teiseks vanemaks, võivad naised saada oma bioloogilise lapsega seoses emapuhkust ning teise lapsega seoses isapuhkust (mitte samaaegselt).

Kui naissoost abikaasad saavad lapsevanemateks ühe abikaasa kunstliku viljastamise teel, tekib lapsel põlvnemissuhe nii emaga kui ka teise vanemaga alates sünnist ning sellisel juhul on võimalik teisel vanemal kasutada isapuhkust ka enne lapse sündi (TLS § 60 lg 1).

Juhul kui lapsel on kaks meessoost vanemat ja üks nendest on lapse bioloogiline isa, on temal samuti õigus isapuhkusele ka enne lapse sündi, kui lapse bioloogilisele emale on väljastatud sünnitusleht PHS § 46 lõike 6¹ alusel. Muul juhul on töötavatel meessoost vanematel võimalik pärast lapse sündi valida, kumb neist lapsega seoses isapuhkust kasutab.

Õigusega saada isapuhkust kaasneb vanemale ka TLS § 60 lõikes 5 sätestatud õigus lapse surma korral saada isapuhkust 30 järjestikust kalendripäeva lapse surmale järgnevast päevast. Ka teised isapuhkust puudutavad põhimõtted kehtivad ühtemoodi nii eri soost kui ka samast soost vanemate isapuhkuse kasutamisel (nt isapuhkusest etteteatamise tähtaeg, tööandja õigus keelduda isapuhkuse andmisest lühema kui seitsme päeva pikkuse osana).

3. Isapuhkuse eest on õigus saada isa vanemahüvitist PHS alusel. Kui enne 01.07.2020 (mil uus isapuhkuse regulatsioon jõustus) tuli tööandjal isapuhkusel olnud töötajale maksta isapuhkuse tasu ning taotleda tasu kompenseerimist Sotsiaalkindlustusametist, siis alates 01.07.2020 maksab isa täiendava vanemahüvitise otse isiku arvele Sotsiaalkindlustusamet. Selleks tuleb isapuhkuse õigusega isal siseneda Sotsiaalkindlustusameti iseteenindusse ning märkida (kõikide tööandjate juures) isapuhkuse periood. Kui tööandja aktsepteerib märgitud isapuhkuse perioodi, kompenseerib Sotsiaalkindlustusamet isapuhkusel oldud perioodi isa täiendava vanemahüvitisega.

Isapuhkuse aja eest isa täiendava vanemahüvitise saamiseks tuleb isapuhkust kasutada üheaegselt kõikide tööandjate juures. Isapuhkuse ajal eeldatakse, et isa ei tööta ja ei teeni tulu ning puhkuse kasutamine kantakse töötamise registrisse.

4. Töötajal on kohustus isapuhkusele jäämisest tööandjat ette teatada 30 kalendripäeva. Samas võivad pooled kokku leppida teisiti, näiteks pikemas etteteatamise ajas. Arvestades, et paljud lapsed sünnivad eeldatavast sünniajast varem, tuleb siiski arvestada võimalusega, et etteteatamise aeg võib jääda lühikeseks.

5. Isapuhkuse saamise õigus on ka ema abikaasal või registreeritud elukaaslasel, kui lapse sünniaktis või rahvastikuregistrisse kantud perekonnaseisuandmetes puuduvad andmed isa või teise vanema kohta, kui lapse isa või teine vanem on surnud, ei täida perekonnaseadusest tulenevat kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda või esitab Sotsiaalkindlustusametile kirjaliku teate isa vanemahüvitisest loobumise kohta.

§ 61. Lapsendajapuhkus

(1) Lapsendajapuhkusele on õigus lapsendajal, kes lapsendab lapse perekonnaseaduse 11. peatükis sätestatud tingimustel ja korras ning kes ei ole selle lapse bioloogilise vanema abikaasa või registreeritud elukaaslane.

Lapsendajapuhkuse hüvitise taotlemisele, määramisele, maksmisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse perehüvitiste seaduses lapsendaja vanemahüvitise kohta sätestatud.

- (2) Lapsendajal on õigus saada lapsendajapuhkust kokku kuni 70 kalendripäeva ühes osas või osade kaupa kuue kuu jooksul lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates. Tööandjal on õigus keelduda lapsendajapuhkuse andmisest lühema kui seitsme kalendripäeva pikkuse osana.
- (3) Lapsendajapuhkust on õigus saada samal ajal mõlemal lapsendajal kuni 35 kalendripäeva. Kui lapsendajapuhkust kasutavad samal ajal mõlemad lapsendajad, väheneb lapsendajapuhkuse periood vastavalt samal ajal kasutatud kalendripäevade arvule.
- (4) Kui lapsendajal on õigus saada perehüvitiste seaduse alusel hüvitatavat vanemapuhkust rohkem kui 70 kalendripäeva, ei ole tal õigust lapsendajapuhkusele.
- (5) Kui isik lapsendab samal ajal mitu last, on tal õigus lapsendajapuhkusele ühe lapse eest omal valikul.
- (6) Hoolduspere vanemal on õigus saada käesolevas paragrahvis ettenähtud lapsendajapuhkust. Hoolduspere vanemal tekib õigus lapsendajapuhkusele hoolduspere vanema lepingu sõlmimise päevast arvates.
- (7) Kui hoolduspere vanem on ühe lapse eest kasutanud õigust lapsendajapuhkusele, ei ole tal õigust saada sama lapse lapsendamise korral käesolevas paragrahvis ettenähtud lapsendajapuhkust.
- (8) Töötaja teavitab tööandjat lapsendajapuhkusele jäämisest või lapsendajapuhkuse katkestamisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

1. Paragrahv § 61 sätestab lapsendajapuhkuse korra. Lapsendajapuhkusele on õigus lapsendajal, kes lapsendab vanemliku hooleta alaealise isiku perekonnaseaduse 11. peatükis sätestatud korras, kellest lapsendatav ei põlvne ja kes ei ole selle lapse bioloogilise vanema abikaasa või registreeritud elukaaslane.. Lapsendajapuhkusele on õigus kõigil neil, kes lapsendavad alla 18-aastase isiku.

2. Lapsendajapuhkust on õigus saada kokku kuni 70 kalendripäeva kuue kuu jooksul lapsendamise kohtuotsuse jõustumise päevast arvates. Lapsendajapuhkuse eest on õigus saada lapsendaja vanemahüvitist PHS alusel.

Lapsendajapuhkuse õigust on võimalik kasutada kuue kuu jooksul puhkuseõiguse tekkimisest. Lisaks on võimalik puhkust kasutada osade kaupa.

3. Puhkust on võimalik kasutada ka kahe vanema poolt üheaegselt. Kui lapsendajapuhkust kasutavad samal ajal mõlemad lapsendajad, väheneb lapsendajapuhkuse periood vastavalt samal ajal kasutatud kalendripäevade arvule. Näiteks saavad lapsendajad üheaegselt kasutada puhkust kuni 35 kalendripäeva või kasutada samal ajal puhkust 20 kalendripäeva ning üks vanematest jätkab puhkust 30 kalendripäeva ulatuses ($70 - 20 - 20 = 30$). Lapsendajatel on vabadus otsustada, kas soovitakse puhkust kasutada ühel ajal, kordamööda või kasutab puhkust vaid üks isik. Selline paindlikkus võimaldab isikutel valida just nende ning lapse vajadustele ja soovidele vastava lahenduse.

4. Kui lapsendajal on õigus PHS alusel hüvitatavale vanemapuhkusele rohkem kui 70 kalendripäeva, puudub isikul õigus lapsendajapuhkusele. Kui lapsendaja lapsendab alla kolmeaastase lapse ning tal on õigus saada vanemahüvitisega kaetud vanemapuhkust rohkem kui 70 kalendripäeva, ei ole lapsendajal õigust saada lisaks vanemapuhkusele veel lapsendajapuhkust. Kuivõrd lapsendajapuhkuse eesmärk on võimaldada lapsendajatel võtta aeg maha ja kohaneda uue pereliikmega, on oluline, et sel perioodil oleks tagatud võimalus kasutada puhkust. Kui lapsendajal on võimalus saada vähemalt 70 kalendripäeva vanemapuhkust, on see eesmärk saavutatud.

5. Kui isik lapsendab samal ajal mitu last, on tal lõike 5 kohaselt õigus lapsendajapuhkusele ühe lapse eest isiku valikul. Säte lähtub arusaamast, et puhkust on võimalik kasutada otstarbekohaselt ka juhul, kui samal ajal hoolitsetakse rohkem kui ühe lapse eest ja kohanetakse rohkem kui ühe lapsega.

6. Lapsendajapuhkuse õigus on ka hoolduspere vanemal. Hoolduspere vanemad vajavad samamoodi kui lapsendajad tööst vaba aega, et perre võetud lapsega kohaneda ning tema vajadustest lähtudes tema elu hoolduspere korraldada. Hoolduspere vanemal tekib õigus lapsendajapuhkusele hoolduspere vanema lepingu sõlmimise päevast arvates.

Kui hoolduspere vanem on ühe lapse kohta kasutanud õigust lapsendajapuhkusele, ei ole tal õigust saada sama lapse lapsendamise korral uuesti lapsendajapuhkust. Seega, kui perekond ei piirdu enam hoolduspere vanemaks olemisega ja lapsendab sama lapse (kelle hooldusperre võtmisel tekkis neil ka õigus lapsendajapuhkusele), ei teki sel perekonnal pärast lapsendamisprotsessi uut õigust lapsendajapuhkusele.

7. Töötajal on kohustus lapsendajapuhkusele jäämisest või lapsendajapuhkuse katkestamisest tööandjat ette teatada 30 kalendripäeva. Samas võivad pooled kokku leppida teisiti, näiteks pikemas etteteatamise ajas.

§ 62. Vanemapuhkus

(1) Õigus vanemapuhkusele on Eestis last kasvataval vanemal. Vanemapuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul, välja arvatud perehüvitiste seaduse § 34 lõike 3 punktis 1 sätestatud juhul.

(2) Vanemapuhkust on õigus kasutada kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.

(3) Töötaja teavitab tööandjat vanemapuhkusele jäämisest või vanemapuhkuse katkestamisest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

(4) Õigust vanemapuhkusele ei ole, kui vanemalt on vanema hooldusõigus ära võetud või seda on piiratud ning kui vanem ei täida kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda.

(5) Töötajal on vanemapuhkuse aja eest õigus saada vanemahüvitist perehüvitiste seaduse alusel.

(6) Kui laps sureb enne kolmeaastaseks saamist ja kui vanemal ei ole õigust saada puhkust käesoleva seaduse § 59 lõike 7 või § 60 lõike 5 alusel, on lapse mõlemal vanemal õigus saada vanemapuhkust 30 järjestikust kalendripäeva lapse surmale järgnevast päevast. Puhkuse kasutamisele ei kohaldata etteteatamistähtaega.

1. Paragrahv § 62 sätestab õiguse vanemapuhkusele (kuni 01.04.2022 a. nimetatud kui lapsehoolduspuhkus) ning selle tingimused ja korra. Vanemapuhkuse saamise õigus on Eestis last kasvataval vanemal. Vanemapuhkust on õigus korruga kasutada ühel isikul, välja arvatud PHS § 34 lõike 3 punktis 1 sätestatud juhul – vanemapuhkust on kahel vanemal üheaegselt võimalik kasutada kuni 60 kalendripäeva ulatuses. Eesmärk on võimaldada vanematel samal ajal lapse eest hoolt kanda ja saada selleks vanemahüvitisega hüvitatud vaba aega.

2. Vanemapuhkust on õigus kasutada kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Kui laps saab 3-aastaseks näiteks 10.12.2023, siis on see vanemapuhkuse viimane päev ja sellest järgnev päev on töötaja tööpäev. Juhul, kui sellest järgnev päev on töötaja puhkepäev, siis tuleb tööle asuda vastavalt tööajakavas ettenähtud tööpäeval.

Vanemal on õigus vanemapuhkus katkestada ning seda uuesti kasutama hakata enda valitud ajal. Seadus ei piira isikute õigust valida, kui pikalt järjest puhkust kasutatakse või kui mitmel korral selle kasutamine katkestatakse.

3. Töötajal on kohustus vanemapuhkusele jäämisest või vanemapuhkuse katkestamisest tööandjat ette teavitada 30 kalendripäeva, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

4. Vanemapuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanema hooldusõigus ära võetud. Puhkuseõigus on siiski vanemal, kellel on kohustus last kasvatada, kuid kelle laps elab osaliselt hoolekandetasutuses (nt näiteks esmaspäevast reedeni sanatoorses õppeasutuses viibiv laps, kes nädalavahetused veedab kodus).

5. Töötajal on vanemapuhkuse aja eest õigus saada vanemahüvitist vastavalt PHS-s sätestatud tingimustele. Vanemahüvitise suurus arvestatakse igale saajale tema varasema sotsiaalmaksuga maksustatud tulu järgi. Alusperioodi leidmiseks tuleb esmalt lahutada lapse sünnikuust sellele eelnevad üheksa täispikka kalendrikuud (ehk keskmine raseduse pikkus, olenemata sellest, kas laps sündis tähtaegselt, oli enneaegne või kauem kantud) ning võtta aluseks sellele eelnenud 12 kalendrikuu tulud.

6. Kui laps sureb enne kolmeaastaseks saamist ja kui vanemal ei ole õigust saada puhkust TLS § 59 lõike 7 või § 60 lõike 5 alusel, on lapse mõlemal vanemal õigus saada vanemapuhkust 30 järjestikust kalendripäeva lapse surmale järgnevast päevast.

Lapse surma korral antava vanemapuhkuse eesmärk on võimaldada mõlemal vanemal tööst eemale jääda ja olla teineteisele toeks, et lapse kaotusega paremini toime tulla. Vanemapuhkuse saamine kirjeldatud olukorras ei sõltu sellest, kas ja kui palju ema või isa on lapse eluajal vanemapuhkust kasutanud (nt kas vanem ei ole vanemapuhkust kasutanud või on enne lapse kolmeaastaseks saamist tööle naasnud). Eesmärk on igal juhul võimaldada nii emale kui isale 30 kalendripäeva järjestikust puhkust alates lapse surmale järgnevast päevast.

Lapse surma puhul antavast vanemapuhkusest etteteatamisele ei kehti etteteatamistähtaega, kuivõrd arvestades asjaolusid ja olukorra ootamatust ei saa pikemat etteteatamist mõistlikult eeldada.

Töötajal tuleks lapse surma korral antava vanemapuhkuse kasutamisest tööandjat teavitada. Viimast nii juhul, kui vanem viibib lapse surma ajal vanemapuhkusel (nii teab tööandja arvestada, et töötaja vanemapuhkuselt peagi naaseb) kui ka juhul, kui vanem on

tööle naasnud (nii teab tööandja arvestada töötaja eemalviibimisega ja vajadusel teha töös ümberkorraldusi, näiteks korraldada töötaja asendamine). Tööandja teeb vastavalt sellele kanded töötamise registrisse vanemapuhkuse kasutamise ja selle kasutamise aja kohta.

7. Vanemapuhkusele tööl naasmisel on töötajal tuginedes võrdse kohtlemise põhimõttele õigus paranenud töötingimustele (vt § 18¹ lg 3).

8. Vanemapuhkust kasutava töötaja kaitseks on TLS näinud ette piirangu tema töölepingu ülesütlemisele (vt TLS § 93 lg 1).

§ 63. Lapsepuhkus

- (1) Lapsepuhkusele on õigus mõlemal vanemal kümme tööpäeva ühe lapse kohta kuni lapse 14-aastaseks saamiseni. Kui vanemal on mitu last, on vanemal õigus kasutada kokku kõige rohkem 30 kalendripäeva lapsepuhkust ühes kalendriaastas.**
- (2) Kui lapse üks vanematest on surnud või rahvastikuregistris puuduvad andmed lapse isa või teise vanema kohta, on vanemal õigus lapsepuhkusele kuni 20 tööpäeva ühe lapse kohta kuni lapse 14-aastaseks saamiseni, kuid mitme lapse kohta kokku kõige rohkem 30 kalendripäeva ühes kalendriaastas.**
- (3) Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanema hooldusõigus ära võetud või seda on piiratud ning kui vanem ei täida kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda.**
- (4) Lapse 14-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast lapsepuhkust.**
- (5) Lapsepuhkuse eest on õigus saada hüvitist, mille ühe kalendripäeva suurus on 50 protsenti perehüvitiste seaduse alusel arvutatud ühe kalendripäeva vanemahüvitise suuruselt. Ühe kalendripäeva vanemahüvitise arvutamisel kohaldatakse lapsendaja vanemahüvitise arvutamise kohta perehüvitiste seaduse § 39 lõikes 4 sätestatut. Lapsepuhkuse korduval kasutamisel hüvitist samal kalendriaastal ümber ei arvutata.**
- (6) Käesoleva paragrahvi lõikes 5 arvutatud ühe kalendripäeva hüvitise suurus ei või olla väiksem kui käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäär alusel arvutatud ühe kuu keskmise tööpäeva töötasu määr. Ühe kuu keskmise tööpäeva töötasu määr arvutamiseks jagatakse töötasu alammäär kalendriaasta tööpäevade arvu ja arvu 12 jagatisega.**
- (7) Lapsepuhkuse hüvitisele ei ole õigust isikul, kellele makstakse vanemahüvitist perehüvitiste seaduse alusel.**
- (8) Lapsepuhkuse hüvitise taotlemisele, arvutamisele, määramisele, maksmisele, tasaarvestamisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse sotsiaalseadustiku üldosa seadust ja perehüvitiste seaduse § 6 lõikes 1, § 7 lõikes 2, § 8 lõikes 1, § 14 lõikes 4, § 39 lõigetes 1, 2, 4–6 ja 7, §-s 40, § 46 lõike 6 teises lauses ja lõikes 8 ning §-s 46⁴ sätestatut niivõrd, kuivõrd see ei ole vastuolus käesoleva paragrahviaga.**

(9) Kui töötaja soovib kasutada puhkuse ajakavasse märkimata lapsepuhkust järjestikku rohkem kui 15 kalendripäeva, teatab töötaja tööandjale sellest vähemalt 30 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

1. Paragrahv § 63 sätestab lapsepuhkuse kasutamise tingimused. Lapsepuhkusele õigus on mõlemal vanemal kümme tööpäeva ühe lapse kohta kuni lapse 14-aastaseks saamiseni. Tegu on ühekordse puhkusega alates vanemapuhkuse lõppemisest kuni lapse 14-aastaseks saamiseni. See tähendab, et lapsepuhkust ei ole võimalik võtta igal aastal 10 tööpäeva, vaid need päevad on võimalik välja võtta kuni lapse 14-aastaseks saamiseni. Nii saab vanem lapsepuhkuse päevi ajastada vastavalt pere vajadusele (nt lasteaia või kooliga harjutamiseks, peresündmusteks), leevendades väikelapse kasvatamisega seotud lisapuhkuse vajadust.

Kui lapsevanemal on rohkem kui kolm alla 14-aastast last, tohib ta ühes kalendriaastas kasutada kokku lapsepuhkuse päevi kuni kolme lapse eest ehk kõige rohkem 30 kalendripäeva. Näiteks kui vanemal on viis alla 14-aastast last, võib ta aastas ära kasutada kahe lapse eest kümme lapsepuhkuse päeva (kokku 20), kahe lapse eest viis lapsepuhkuse päeva (kokku 10) ja ühe lapse eest jätta lapsepuhkuse päevad kasutamata. Vanem võib need päevad kasutada ühes osas või osadena. Antud näite korral jääb vanemal järgmis(t)el aasta(te)l kasutada veel 20 lapsepuhkuse päeva. 30 päeva piirang on sätestatud eesmärgiga, et töötaja ei viibiks lapsepuhkuse kasutamise tõttu ühe aasta jooksul töölt liiga pikalt eemal.

Mõlemal vanemal on oma individuaalõigus puhkusele. Seega ei saa tekkida olukorda, kus näiteks isa soovib lapsepuhkust kasutada, kuid selgub, et lapse ema on puhkusepäevad juba ära kasutanud. Kummalgi vanemal on õigus lapsepuhkusele kümme tööpäeva, mida vanemad saavad oma äranägemise ja lapse vajadusi arvestades kasutada kuni lapse 14-aastaseks saamiseni.

2. Lapsepuhkust antakse töötaja tööpäevades. See tähendab, et lapsepuhkust ei anta töötaja nn. vabade päevade eest, kuivõrd nii ei saaks täidetud lapsepuhkuse andmise eesmärk saada töölt vaba aega lapsega aja veetmiseks.

Olukorras, kus töötaja tööpäev langeb kahele kalendripäevale, kasutab töötaja ära ühe lapsepuhkuse päeva, mitte kaks. Sellisel juhul tekib töötajal võimalus ühildada paremini töö ja pereelu.

Summeeritud tööajaga töötajate jaoks on soovitatav lapsepuhkuse kasutamises kokku leppida enne, kui sama perioodi kohta koostatakse tööajakava. Kui töötaja lapsepuhkust kasutab, siis peab ka töötaja tööaeg arvestusperioodis vähenema. Kui töötaja graafik on juba koostatud, siis vähendatakse tööajanormi iga töölt eemal viibitud päeva eest vastavalt tegelikele graafikujärgsetele töötundidele (näiteks kui töötaja kasutab lapsepuhkust ajal, mil tema graafikujärgne vahetus on 12 tundi, siis väheneb tema tööajafond samuti 12 tunni võrra), v.a kui töötaja ja tööandja lepivad kokku töötajale soodsamalt. Kui töötaja graafikut ei ole veel koostatud, vähendatakse töötaja tööajanormi igalt töölt eemal viibitava puhkusepäeva kohta 8 tunni võrra. Seejuures tuleb tähele panna, et kuigi lapsepuhkust antakse tööpäevades, siis graafiku alusel töötava töötaja tööpäev võib olla iga päev. Seetõttu olukorras, mil graafiku alusel töötav töötaja soovib planeerida lapsepuhkust ja tema graafikut ei ole veel koostatud, saab ta planeerida lapsepuhkust igale päevale (sh nädalavahetusele, mitte ainult tööpäevale). Näiteks kui töötaja planeerib lapsepuhkust 03.03-12.03, siis tema tööajafond väheneb 10 päeva x 8 tundi = 80 tunni võrra.

Lapsepuhkuse eesmärgist lähtudes ei ole välistatud, et töötaja kasutab lapsepuhkust valveajal. Kuigi tuleb mõelda, et valveaeg on seaduse alusel eraldi aja liik ega kuulu töö- ja puhkeaja hulka, aitab puhkuse planeerimine valveajale täita lapsepuhkuse eesmärki. Valveajal peab olema töötaja valmis tööandja korralduse alusel tööülesandeid täitma asuma, mistõttu ei ole vanem vaba oma lapsega veedetavat aega planeerima (nt minna lapsega pikemale arstivisiidile, harjutada teda kooli/lasteaiaga, sõita teise linna vanavanamatele külla vms), Lapsepuhkuse päeva võtmine valveajal vastavat vabadust võimaldaks.

Juhul kui töötajal on mitu tööandjat ja töökorraldus võimaldab tal mõlema tööandja juures samal päeval tööd teha, peab töötajal olema võimalus mõlema tööandja juures samal päeval lapsepuhkust kasutada. See võimaldab töötajal vaba päeva oma perega veeta ja täidab seetõttu lapsepuhkuse eesmärki.

3. Lapsepuhkus on ülekantav teisele vanemale juhul, kui rahvastikuregistris puuduvad andmed lapse isa või teise vanema kohta või lapse vanem on surnud. Nendel juhtudel on ühel vanemal õigus saada lapse kohta 20 tööpäeva lapsepuhkust. Sellisel juhul on kuni 20 tööpäeva lapsepuhkuse päevi määratud ühe lapse kohta. Kui lapse teine vanem sureb ajavahemikul, mil õigus vanemahüvitisele on lõppenud, ent laps pole veel 14-aastaseks saanud ning lapsevanem on kasutanud juba teatud hulga lapsepuhkuse päevi, on teisel vanemal õigus kasutada lapsepuhkust surnud vanema poolt kasutamata puhkuse ulatuses. Olukorras, kus laps lapsendatakse peresiseselt, on teisel lapsevanemal õigus lapsepuhkuse päevadele kasutamata osa ulatuses. Näiteks kui ilma isakandeta lapse ema on kasutanud 4 tööpäeva lapsepuhkuse päevi ning laps lapsendatakse peresiseselt, on emal õigus saada lapsepuhkust 6 tööpäeva ning teisel vanemal on õigus 10 tööpäevale lapsepuhkusele.

4. Lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on hooldusõigus ära võetud. Kui hooldusõigust on piiratud, kontrollib Sotsiaalkindlustusamet, kas hooldusõiguse piirang on takistuseks lapsepuhkuse õiguse kasutamisel. Näiteks kui vanemal on piiratud õigus teha finantsilisi tehinguid, kuid vanem võtab lapse kasvatamisest osa, on vanemal õigus lapsepuhkusele.

Puhkuseõigus on siiski vanemal, kellel on kohustus last kasvatada, kuid kelle laps elab osaliselt hoolekandetasutuses (nt näiteks esmaspäevast reedeni sanatoorses õppeasutuses viibiv laps, kes nädalavahetused veedab kodus).

5. Lapse 14-aastaseks saamise aastal on lapsepuhkust võimalik kasutada kogu kalendriaasta vältel, olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust. Näiteks kui lapse 14. sünnipäev on 20.12.2022. a, võib vanem kasutada lapsepuhkust kuni 31.12.2022. a. Vanem võib otsustada, kas ta soovib puhkust kasutada enne või pärast lapse sünnipäeva.

6. Lapsepuhkuse eest on õigus saada hüvitist PHS alusel. Hüvitise suuruseks on 50% lapsepuhkusele jäämise päevast kolmele kalendrikuule eelnenud 12 kuu keskmine sotsiaalmaksuga maksustatud tulu. See tähendab, et puhkuse kasutamisest arvutatakse tagasi kolm kuud ja sellele eelnenud 12 kuud loetakse hüvitise arvestusperioodiks.

Lapsepuhkuse kasutamisel makstav hüvitis ei või olla väiksem kui töölepingu seaduse § 29 lõikes 5 kehtestatud töötasu alammäär alusel arvutatud ühe kuu keskmise tööpäeva töötasu määr. Ühe kuu keskmise tööpäeva töötasu määr arvutamiseks jagatakse töötasu alammäär kalendriaasta tööpäevade arvu ja arvu 12 jagatisega.

Lapsepuhkuse hüvitisele ei ole õigust isikul, kellele makstakse samal perioodil vanemahüvitist PHS alusel. Hüvitise arvutamisele, määramisele ja maksmisele kohalduvad PHS § 7 lõige 2, §-d 39–42, § 46 lõige 1 ja § 46⁴.

7. Kui lapsepuhkust puhkuse ajakavasse märgitud ei ole, kuid töötaja soovib seda kasutada 1–15 kalendripäeva (teisisõnu viibib lapsepuhkuse kasutamise tõttu töölt eemal ligi kaks nädalat, nt kui E-R töötav töötaja planeerib lapsepuhkuse kahe nädala kalendaarsetele tööpäevadele), kohaldatakse TLS § 69 lõiget 3, mille kohaselt tuleb töötajal puhkuste ajakavasse märkimata puhkuse kasutamisest teavitada tööandjat 14 kalendripäeva ette. Kui töötaja soovib kasutada puhkuse ajakavasse märkimata lapsepuhkust järjestikku rohkem kui 15 kalendripäeva, tuleb tööandjat sellest teavitada vähemalt 30 kalendripäeva enne puhkust.

§ 63¹. Puudega lapse vanema lapsepuhkus

- (1) Puudega lapse vanemal on õigus saada puudega lapse vanema lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni.**
- (2) Puudega lapse vanema lapsepuhkuse päeva eest on õigus saada hüvitist ühe tööpäeva vanemahüvitise suuruses. Ühe tööpäeva vanemahüvitise suuruse arvutamisel kohaldatakse lapsendaja vanemahüvitise arvutamise kohta perehüvitiste seaduse § 39 lõikes 4 sätestatut. Arvutamiseks jagatakse isiku sotsiaalmaksuga maksustatud tulu kalendriaasta tööpäevade arvu ja arvu 12 jagatisega. Puudega lapse vanema lapsepuhkuse korduval kasutamisel hüvitist samal kalendriaastal ümber ei arvutata.**
- (2¹) Puudega lapse vanema lapsepuhkuse hüvitisele kohaldatakse käesoleva seaduse § 63 lõikes 6 sätestatut.**
- (3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 sätestatud hüvitise taotlemisele, arvutamisele, määramisele, maksmisele, tasaarvestamisele ja tagasinõudmisele ning sellest teavitamisele kohaldatakse sotsiaalseadustiku üldosa seadust ja perehüvitiste seaduse § 6 lõikes 1, § 7 lõikes 2, § 8 lõikes 1, § 14 lõikes 4, § 39 lõigetes 1–2, 4–6 ja 7, §-s 40, § 46 lõike 6 teises lauses ja lõikes 8 ning §-s 46⁴ sätestatut niivõrd, kui võrd see ei ole vastuolus käesoleva paragrahviga.**
- (4) Puudega lapse vanema lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on vanema hooldusõigus ära võetud või seda on piiratud ning kui vanem ei täida kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda.**
- (5) Puudega lapse 18-aastaseks saamise aastal antakse lapsepuhkust olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puudega lapse vanema lapsepuhkust.**
- (6) Puudega lapse vanema lapsepuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.**
- (7) Puudega lapse vanema lapsepuhkuse hüvitisele ei ole õigust isikul, kellele makstakse vanemahüvitist perehüvitiste seaduse alusel.**

1. Puudega lapse vanemal on õigus saada lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni. 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 täiendav puhkepäeva võtta vastavalt puudega laste arvule. Puudega lapse vanema lapsepuhkust antakse täiendavalt

Puudega lapse vanema lapsepuhkust antakse vanemale täiendavalt lisaks TLS §-s 63 sätestatud lapsepuhkusele. Seega näiteks kui vanemal on üks puudega laps, on tal õigus kasutada lapsepuhkust 10 tööpäeva kuni lapse 14-aastaseks saamiseni ning sellele lisaks puudega lapse vanema lapsepuhkust üks tööpäev kuus kuni lapse täisealiseks saamiseni.

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.

2. Puudega lapse vanema lapsepuhkuse eest on õigus saada hüvitist. Puhkuse eest on õigus saada hüvitist, mille ühe kalendripäeva suurus on PHS alusel arvatud ühe kalendripäeva vanemahüvitise suurus. Hüvitise arvutamisele, määramisele ja maksmisele kohalduvad PHS § 7 lõige 2, §-d 39–42, § 46 lõige 1 ja § 46⁴.

3. Puudega lapse vanema lapsepuhkuse õigust ei ole, kui vanemalt on hooldusõigus ära võetud või seda on piiratud ning kui vanem ei täida kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda. Puhkuseõigus on siiski vanemal, kellel on kohustus last kasvatada, kuid kelle laps elab osaliselt hoolekandetasutuses (nt näiteks esmaspäevast reedeni sanatoorses õppeasutuses viibiv laps, kes nädalavahetused veedab kodus).

4. Puudega lapse vanemal on lapsepuhkust võimalik kasutada kalendriaasta jooksul. Kui vanem aasta jooksul lapsepuhkust ei kasuta, siis kasutamata jäänud puhkus järgmisesse aastasse üle ei kandu. 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.

Lapse 18-aastaseks saamise aastal on puudega lapse vanemal lapsepuhkust võimalik kasutada kogu kalendriaasta vältel, olenemata sellest, kas lapse sünnipäev on enne või pärast puhkust. Vanem võib seega otsustada, kas ta soovib puhkust kasutada enne või pärast lapse sünnipäeva. Näiteks kui laps saab 18-aastaseks 2022. aasta 1. augustil, saab vanem kasutada puhkust samal aastal nii enne lapse sünnipäeva kui ka pärast lapse 18-aastaseks saamist kuni sama aasta 31. detsembrini.

§ 64. Tasustamata lapsepuhkus

(1) Mõlemal vanemal, kes kasvatavad 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 hoolduspere vanemal.

2. Tasustamata lapsepuhkust võib kasutada ühes osas või ositi. Puhkust saavad kasutada mõlemad vanemad (näiteks 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 üks vanem võtta 10 tööpäeva puhkust jaanuaris ja teine vanem 10 tööpäeva puhkust septembris.

3. Tasustamata lapsepuhkust saab kasutada üksnes töötaja tööpäevadel. Töötaja tööpäevaks on iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest. Puhkust ei saa seega võtta töötaja puhkepäeval.

4. Tasustamata lapsepuhkust saab kasutada kalendriaasta jooksul. Lühikese nõudeõiguse aegumistähtaja eesmärk on motiveerida töötajaid võtma puhkust välja igal aastal.

§ 65. Täiendav õigus vanemapuhkusele, lapsepuhkusele, tasustamata lapsepuhkusele ning puudega lapse vanema lapsepuhkusele

(1) Eestkostjal ja hoolduspere vanemal on õigus saada käesolevas jaos ettenähtud vanemapuhkust, lapsepuhkust, tasustamata lapsepuhkust ning puudega lapse vanema lapsepuhkust.

(2) Lapse tegelikul hooldajal on õigus saada käesoleva seaduse §-s 62 ettenähtud vanemapuhkust.

(3) Vanema abikaasal või registreeritud elukaaslasel on õigus saada lapsepuhkust või puudega lapse vanema lapsepuhkust, kui lapse üks vanem on surnud või ei täida perekonnaseadusest tulenevat kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda või esitab Sotsiaalkindlustusametile kirjaliku teate lapsepuhkusest loobumise kohta. Vanema abikaasal või registreeritud elukaaslasel on õigus saada lapsepuhkust kasutamata päevade ulatuses.

1. Paragrahv 65 sätestab eestkostja ja hoolduspere vanema õiguse vanemapuhkusele, lapsepuhkusele ja puudega lapse vanema lapsepuhkusele. Puhkuste võimaldamise eesmärk on anda lapsele ja hooldusperele/eestkostjale aega ühise kooselu edendamiseks.

2. Eestkoste sisu ja seadmine tuleneb perekonnaseaduse §-st 171 jj. 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 vanema õigused ära võetud. Eestkostja määratakse kohtu poolt ning selle eesmärk on lapse kasvatamine ning tema isiklike ja varaliste õiguste ja huvide kaitsmine.

Hoolduspere vanem on TLS § 65 lõike 1 mõttes isik, kes osutab asendushooldusteenust sotsiaalhoolekande seaduse § 45⁶ alusel.

3. TLS § 65 lõige 2 näeb ette lapse tegeliku hooldaja õiguse saada vanemapuhkust. Vanemapuhkust on õigus võtta TLS §-s 62 sätestatud ulatuses ja tingimustel (järgida tuleb etteteatamistähtaega). Tegelikul hooldajal on õigus saada vanemapuhkust 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 vanemapuhkust. Samuti võib tegemist olla olukorraga, kus vanemad on surnud või ei ole võimalik muul põhjusel vanemapuhkust kasutada.

4. Kui lapse üks vanematest on surnud, ei täida perekonnaseadusest tulenevat kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda või vanem esitab Sotsiaalkindlustusametile kirjaliku teate lapsepuhkusest või puudega lapse vanema lapsepuhkusest loobumise kohta, on lapsepuhkuse saamise õigus kasutamata päevade ulatuses vanema abikaasal või registreeritud elukaaslasel.

Puhkusepäevi arvutatakse lapse kohta, nt kui üksikisa on kasutanud lapsepuhkust 20 tööpäeva ulatuses ja ta abiellub uue isikuga, siis ei teki isa abikaasal enam õigust lapsepuhkusele. Kui aga isa on kasutanud ära näiteks 15 päeva, on abikaasal võimalik kasutada lapsepuhkust 5 päeva ulatuses.

§ 65¹. Puhkus täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks

(1) Täisealisel töötajal on õigus saada kalendriaastas kuni viis tööpäeva puhkust täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks (hoolduspuhkus), kui ta on täisealise sügava puudega isiku:

- 1) otsejoones üleneja või alaneja sugulane;**
- 2) vend, õde, poolvend või poolõde;**
- 3) abikaasa või registreeritud elukaaslane;**
- 4) eestkostja;**
- 5) määratud hooldaja sotsiaalhoolekande seaduse § 26 alusel.**

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud hoolduspuhkuse õigusega isikutel on õigus saada ühe täisealise sügava puudega isiku kohta kokku viis tööpäeva hoolduspuhkust kalendriaastas. Hoolduspuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul.

(3) Hoolduspuhkuse eest tasutakse käesoleva seaduse § 29 lõike 5 alusel kehtestatud töötasu alammäära järgi.

(4) Hoolduspuhkuse nõue aegub selle sissenõutavaks muutumise kalendriaasta lõppedes.

1. Paragrahv 65¹ sätestab töötaja õiguse saada kuni viis tööpäeva tasustatud puhkust kalendriaastas täisealise sügava puudega isiku hooldamiseks. Töötajal on õigus hoolduspuhkusele, kui ta on täisealise sügava puudega isiku otsejoones üleneja või alaneja sugulane, vend, õde, poolvend või poolõde, abikaasa perekonnaseaduse tähenduses, registreeritud elukaaslane kooseluseaduse tähenduses või eestkostja (edaspidi ühiselt lähedane). Otsejoones üleneja või alaneja sugulane on perekonnaseaduse kohaselt vanem, vanavanem, laps või lapselaps.

Lisaks on hoolduspuhkusele õigus töötajal, kelle on kohalik omavalitsus sotsiaalhoolekande seaduse § 26 alusel määranud täisealist sügava puudega isikut hooldama. Kohaliku omavalitsuse määratud hooldajatena on hoolduspuhkuse õigus seega

ka näiteks vabaabielus elaval elukaaslasel, hooldaval kaugemal sugulasel, tuttaval või naabril.

2. Täisealise puudega isiku lähedased ja määratud hooldaja saavad kasutada hoolduspuhkust ühe täisealise sügava puudega isiku kohta kokku kuni viis tööpäeva kalendriaastas. Hoolduspuhkuse arvestust peetakse sügava puudega isiku kohta. Näiteks kui aasta alguses on sügava puudega isiku ema võtnud kaks puhkusepäeva välja ning kaks päeva kasutab hiljem ära isa, siis on kalendriaastas kasutada veel üks päev hoolduspuhkust.

Viie tööpäeva pikkust hoolduspuhkust võib kasutada ühes osas või ositi kalendriaasta jooksul. Töötaja tööpäevaks loetakse iga päev, millal töötaja tööülesandeid täidab, sõltumata selle pikkusest. Regulatsiooni eesmärk on anda töötajatele vaba aega sügava puudega isiku hooldamiseks. Hoolduspuhkuse kasutamine töötaja puhkepäeval ei ole lubatud, kuna see ei ole kooskõlas hoolduspuhkuse eesmärgiga.

Korruga on hoolduspuhkuse kasutamise õigus ühel isikul ehk seadusega välistatakse olukord, kus näiteks viis isikut kasutavad hoolduspuhkust samal päeval.

3. Hoolduspuhkuse eest tasustatakse Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära alusel (TLS § 29 lg 5). Hoolduspuhkuse tasu hüvitatakse riigieelarve vahenditest. Riigieelarvest puhkusetasu hüvitamine on reguleeritud Vabariigi Valitsuse määrusega (TLS § 66). Hoolduspuhkuse taotlemisele, arvutamisele, maksmisele ja hüvitamisele kohaldatakse sarnaseid põhimõtteid tasustatud lapsepuhkuse taotlemise, arvutamise, maksmise ja hüvitamisega. Töötaja taotleb hoolduspuhkust tööandjalt. Riigieelarvest hüvitatava puhkusetasu suuruse arvutab ja maksab töötajale välja tööandja. Tööandja peab hüvitatava summa riigieelarvest ülekandmiseks esitama taotluse Sotsiaalkindlustusametile.

Kui Sotsiaalkindlustusamet keeldub puhkusetasu tööandjale hüvitamast põhjusel, et taotlusel märgitud hooldataval isikul ei ole kehtivat sügava puude tuvastamise otsust, hoolduspuhkust taotlenud töötaja ei ole hooldatava lähedane ega STAR andmetel¹³⁷ määratud hooldaja, või on sügava puudega isiku kohta jooksval kalendriaastal hoolduspuhkust viie tööpäeva ulatuses hüvitatud juba teisele tööandjale, on tööandjal õigus väljamakstud puhkusetasu töötajalt tagasi nõuda või TLS § 78 lõike 1 alusel töötaja nõusolekul töötasust tasaarvestada.

4. Hoolduspuhkust saab kasutada kalendriaasta jooksul. Lühikese nõudeõiguse aegumistähtaja eesmärk on motiveerida töötajaid võtma puhkust välja igal aastal. Kasutamata puhkust järgmisesse kalendriaastasse üle ei kanta ega hüvitata rahas.

§ 66. Puhkusetasu hüvitamine riigieelarvest

(1) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-des 56 ja 57 ettenähtud põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava osa eest hüvitatakse kuni seitsme kalendripäeva ulatuses riigieelarvest.

(2) Puhkusetasu käesoleva seaduse §-s 65¹ ettenähtud puhkuse eest hüvitatakse riigieelarvest.

¹³⁷Sotsiaalteenuste ja -toetuste andmeregister (STAR) on riigi keskne andmekogu/infosüsteem, mis on asutatud juhtumikorralduse põhimõttel läbiviidava sotsiaaltöö korraldamiseks.

(3) [Kehtetu – RT I, 08.07.2016, 1 – jõust. 01.01.2017].

(4) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 nimetatud puhkusetasu hüvitamiseks riigieelarvest esitab tööandja taotluse Sotsiaalkindlustusametile.

(5) Käesoleva paragrahvi lõikes 4 nimetatud taotlus esitatakse ühe isiku kohta hiljemalt kolme kuu jooksul arvates isiku puhkuse kasutamise kuust.

(6) Sotsiaalkindlustusamet keeldub käesoleva paragrahvi lõikes 5 sätestatud tähtaja möödumisel taotlust menetlusse võtmast.

(7) Sotsiaalkindlustusamet kohaldab käesolevas paragrahvis ettenähtud sotsiaalkaitsele sotsiaalseadustiku üldosa seaduse sätteid.

(8) Riigieelarvest hüvitatava puhkusetasu maksmise korra ja hüvitamise taotluse andmete loetelu kehtestab valdkonna eest vastutav minister määrusega.

1. Paragrahv 66 reguleerib seda, millistel juhtudel hüvitatakse puhkusetasu riigieelarvest. Riigieelarvest hüvitatakse alaealisele ja osalise või puuduva töövõimega töötaja tavapärasest 28 kalendripäevast põhipuhkust ületava 7 kalendripäeva puhkuseosa eest makstav hüvitis. Hüvitist makstakse ka töösuhte lõppemisel väljateenitud kasutamata jäänud põhipuhkuse päevade eest.

Riigieelarvest hüvitatakse ka töötaja poolt kasutatud täisealise sügava puudega isiku hoolduspuhkuse tasu.

2. Põhipuhkust ületava puhkuseosa või puhkusetasu maksab esmalt välja tööandja, kellele vastavasisulise avalduse edastamisel hüvitab tasud Sotsiaalkindlustusamet.

3. Täpsem riigieelarvest hüvitatava puhkusetasu maksmise kord kehtestatakse valdkonna eest vastutava ministri määrusega.¹³⁸

§ 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 TÄKS-le, mille alusel on töötajal õigus taotleda õppepuhkust (TLS § 67 lg 1). TLS ei reguleeri, kuidas tööandja töötaja õppepuhkuse vormistab, st pooled võivad õppepuhkuse kasutamises kokkuleppe sõlmida, samuti võib tööandja õppepuhkuse märkida puhkuseperioodi puhkuste tabelisse. Puhkuste ajakavasse märkimata õppepuhkuse kasutamisest teatab töötaja tööandjale kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis vähemalt neliteist kalendripäeva ette (TÄKS § 13 lg 6).

2. TÄKS sätestab töötaja õiguse taotleda õppepuhkust. Õppepuhkust on õigus saada tasemeõppes (tasemeõppes omandatakse põhi-, kesk- või kõrgharidust) või täienduskoolitusasutuse pidaja läbiviidavas täienduskoolituses osalemiseks. Täienduskoolitus on väljaspool tasemeõpet õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud õppetegevus (TÄKS § 1 lg 4). Täienduskoolitusel osalemiseks saab

¹³⁸ Tervise- ja tööministri 28.11.2016. a määrus nr 62 „Riigieelarvest hüvitatava puhkusetasu ja keskmise töötasu maksmise kord ja hüvitamise taotluse andmete loetelu“.

õppepuhkust võtta üksnes selliseks täienduskoolituseks, mida viib läbi täienduskoolitusasutuse pidaja (TÄKS § 1 lg 5 ja § 13 lg 1).¹³⁹

Koolitusel osalemiseks antakse töötajale õppeasutuse teatise alusel õppepuhkust kokku kuni 30 kalendripäeva kalendriaasta jooksul. Töötaja peab õppepuhkuse taotluses määrama, kas õppepuhkust soovitakse õppes osalemiseks või tasemeõppe lõpetamiseks (TÄKS § 13 lg 5).

Olukorras, kus töötaja on ühes kalendriaastas õppepuhkuse osaliselt või kogu ulatuses ära kasutanud ning vahetab tööandjat, jätkub õppepuhkuse arvestus kalendriaasta lõikes. Uuel tööandjal on võimalik kahtluse korral pöörduda nii töötaja eelneva tööandja kui ka õppeasutuse poole, et saada täiendavat infot töötaja õppepuhkuse kasutamise õiguse kohta.

Tasemeõppes osalemiseks antakse õppepuhkust sõltumata õppevormist ja õppekoormusest. Õppepuhkuse andmisel ei ole 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 lg 9).

Töötaja maksab töötajale üksnes tasemeõppes ja tööalase enesetäiendamise eesmärgil täienduskoolituses osalemise eest keskmist kalendripäevatasu¹⁴⁰ 20 kalendripäeva eest. Oluline on aga silmas pidada, et eksternil ei ole seejuures TÄKS § 13 lõike 7 kohaselt õigus saada sama paragrahvi lõikes 3 sätestatud tasu.

Ülejäanud 10 päeva on tasustamata puhkus (TÄKS § 13 lg 3). Vabahariduslikus koolituses osalemiseks töötaja töötajale keskmist töötasu maksuma ei pea. Kui õppepuhkust võetakse täienduskoolituseks, mille eesmärk ei ole tööalane enesetäiendamine, ei maksta töötajale nende päevade eest õppepuhkusetasu.

Tasemeõppe lõpetamiseks (lõputöö kaitsmiseks, lõpueksami sooritamiseks) antakse töötajale täiendavalt õppepuhkust 15 kalendripäeva. Selle eest maksab töötaja töötajale õppepuhkusetasu töötasu alammääras. Töötandjal on õigus keelduda lõpetamiseks õppepuhkuse andmisest, kui ta on töötajale juba sama õppekava lõpetamiseks õppepuhkust andnud (TÄKS § 13 lg 4).

3. Lisaks TÄKS-s toodud puhkustele näeb TLS § 67 lõige 2 ette täiendavalt töötaja nõudeõiguse tasustamata õppepuhkusele õppeasutuse sisseastumiseksamite tegemiseks.

¹³⁹ Täienduskoolitusasutuse pidajaks on TÄKS § 3 lõigete 1 ja 3 kohaselt selline ettevõtja, kellel on täienduskoolituse läbiviimiseks kehtestatud loakohustus või kes on esitanud majandustegevuse teate täienduskoolituse läbiviimise kohta, või selline riigi- või kohaliku omavalitsuse asutus või avalik-õiguslik juriidiline isik, kellele on antud tegevusluba täienduskoolituse läbiviimiseks või kes on esitanud majandustegevuse teate.

¹⁴⁰ Keskmise kalendripäevatasu arvutamist reguleerib Vabariigi Valitsuse määruse „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ § 4. Õppepuhkuse ees tasu arvutamisel ei kohaldu määruse § 1 lõige 11, mida kohaldatakse vaid keskmise tööpäevatasu arvutamise vajaduse tuvastamisel. Seega tuleb töötajale õppepuhkuse perioodil maksta keskmist töötasu. Samas on võimalik kohaldada määruse § 4 lõiget 6, mis võimaldab töötandjal olukorras, kus töötajale puhkuse eest keskmise töötasu alusel arvutatud puhkusetasu on väiksem töötasust, mida töötaja saaks samal ajavahemikul tööülesandeid täites, maksta töötajale puhkusetasuna kokkulepitud töötasu.

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.

Õppepuhkuse puhul tuleb arvestada töötaja ja tööandja kohustust käituda üksteise suhtes heauskselt, arvestades vastastikuste huvidega.

6. Tööandja võib töötajale õppepuhkuse andmisest keelduda, kui õppepuhkuse päev(ad) langeb/langevad üksnes töötaja puhkepäeva(de)le. Tööandja võib töötaja õppepuhkusele minekut edasi lükata või katkestada TLS § 69 lõikes 5 sätestatud juhul (TÄKS § 14).

§ 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 vanemapuhkuse 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 emapuhkust, isapuhkust, lapsendajapuhkust või vanemapuhkust, samuti juhul, kui töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses.

1. Paragrahv 68 sätestab põhipuhkuse andmise korra. TLS näeb ette, et põhipuhkust antakse töötatud aja eest (TLS § 68 lg 1). Töötajal on seega õigus väljateenitud puhkusele. Väljateenitud puhkusepäevade ümardamisel tuleb lähtuda tavalistest ümardamise reeglitest, mille kohaselt ümardatakse arv täisarvuks ülespoole, kui pärast koma on arv viis või enam. TLS ei keela ega välista kuidagi võimalust anda kokkuleppeliselt või tööandja ühepoolse otsusega puhkust ka ette (TLS § 68 lg 1 ja lg 3 lause 1). Tööle asumise teisel ja järgnevatel kalendriaastatel on töötajal õigus saada põhipuhkust 28 kalendripäeva (TLS § 68 lg 5 lause 1).

2. Põhipuhkuse andmise õiguse aluseks oleva aja hulka arvatakse lisaks töötatud ajale ka ajutise töövõimetuse aeg,¹⁴¹ puhkuse aeg; aeg, mil töötajate esindaja esindab seaduses või kollektiivlepingus ettenähtud juhtudel töötajaid, ning muu aeg, milles pooled on kokku leppinud (TLS § 68 lg 2). Vanemapuhkuse aeg ja poolte kokkuleppel antud 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).

3. Puhkust tuleb anda võrdeliselt puhkuse andmise õiguse aluseks oleva ajaga (TLS § 68 lg 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. Ka alaealise töötaja ja osalise või puuduva töövõimega töötaja pikendatud põhipuhkuse (TLS §-d 56 ja 57) andmisel tuleb silmas pidada, et põhipuhkust antakse proportsionaalselt töötatud aja eest. Näiteks kui alaealine või osalise töövõimega töötaja alustab tööandja juures tööd poole kalendriaasta pealt, on tal õigus proportsionaalselt poolele pikendatud põhipuhkusest ehk ümardatult 18 kalendripäevale. Olukorras, kus alaealine töötaja saab kalendriaasta kestel täisealiseks, on tal kuni täisealiseks saamiseni õigus saada töötatud aja eest puhkust proportsionaalselt 35 kalendripäeva pikkuse põhipuhkuse alusel ja pärast täisealiseks saamist proportsionaalselt 28 kalendripäeva pikkuse põhipuhkuse alusel. Sama põhimõtte kehtib ka juhul, kui töötajal, kellel on võrdeliselt töötatud ajaga õigus 28 kalendripäeva pikkusele põhipuhkusele, tuvastatakse kalendriaasta jooksul osaline või puuduv töövõime. Juhul kui töötaja tunnistatakse kalendriaasta keskel täielikult töövõimeliseks, on töötajal õigus saada pikendatud põhipuhkust võrdeliselt töötatud ajaga.

4. 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 kohe puhkust välja nõuda. Tööle asumise aastal tekib puhkuse nõudeõigus pärast kuuekuulist töötamist (TLS § 68 lg 4). Viidatu ei keela siiski pooltevahelist kokkulepet või tööandja ühepoolset otsust puhkuse varasemaks kasutamiseks või kokkulepet väljatöötatust pikemas puhkuses.

5. Puhkust tuleb kasutada kalendriaasta jooksul, mistõttu on puhkuse arvestamise perioodiks kalendriaasta (TLS § 68 lg 5 lause 1). Kalendriaasta on ajavahemik 1. jaanuarist kuni 31. detsembrini.

¹⁴¹ Euroopa Kohtu otsuses C-282/10 on selgitatud, et haigena oleku aeg annab õiguse puhkusele.

6. Tööle asumise kalendriaastal teenib töötaja puhkust välja võrdeliselt töötatud ajaga, kuid puhkuse kasutamise õigus tekib 6 kuu möödumisel tööle asumisest arvates, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti. Tööle asumise teisel ja järgnevatel kalendriaastatel on töötajal õigus saada põhipuhkust 28 kalendripäeva (TLS § 68 lg 3 lause 1 ja lg 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.

7. Kasutamata puhkust on võimalik viia üle järgmisesse aastasse (TLS § 68 lg 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.

8. Põhipuhkuse 28 kalendripäeva võib poolte kokkuleppel kalendriaasta sees jagada osadeks. Taolise kokkuleppe olemasolul peab vähemalt ühe puhkuseosa pikkuseks olema 14 kalendripäeva. See nõue on täidetud ka näiteks olukorras, kus töötaja puhkuse perioodi jäävad riigipühad (st töötaja kasutab ära 12 kalendripäeva puhkust, kuid puhkuse pikkus koos riigipühadega on 14 kalendripäeva). Puhkuse põhjendamatut osadeks jagamist ja seeläbi puhkamise aja pikendamist aitab vältida tööandja õigus keelduda puhkuse andmisest lühemate kui seitsmepäevaste osadena (TLS § 68 lg 5 laused 2–4). Põhipuhkuse jagamine osadeks toimub poolte kokkuleppel ka siis, kui töötaja on TLS § 69 lg-s 7 nimetatud soodustatud isik.

9. 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 01.01.2022–31.12.2022 kalendriaasta põhipuhkus 28 kalendripäeva aegub 01.01.2024. Seega saab seda puhkust kasutada 2022. ja 2023. aasta jooksul. Pärast seda on põhipuhkus aegunud. Samast põhimõttest tuleb lähtuda puhkuse andmisel ka järgnevatel kalendriaastatel. Sisuliselt kaheaastase aegumistähtaaja 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.

Euroopa Kohus on siiski tähelepanu juhtinud, et õigus põhipuhkusele ei aegu, kui tööandja ei ole töötajale andnud võimalust puhata. Seega peab tööandja töötajale andma reaalselt võimaluse puhkust kasutada (sh peab vaidluse korral tööandja tõendama, et töötajal on olnud võimalus puhkust kasutada).¹⁴²

¹⁴² Euroopa Kohtu 22. septembri 2022. a otsus C-120/21.

Puhkuse aegumine peatub, kui töötaja kasutab emapuhkust, lapsendaja puhkust ning vanemapuhkust, samuti kui töötaja on ajateenistuses või asendusteenistuses. Peatumise aja võrra lükkub puhkuse aegumine edasi. Näiteks töötas töötaja perioodil 01.01.2023–28.05.2023, seejärel viibis 29.05.2023–15.10.2023 emapuhkusel ning 16.10.2023–23.07.2023 vanemapuhkusel. Seega oli töötajal enne emapuhkusele jäämist võimalik kasutada oma 2023. aastal välja teenitud põhipuhkust 150 kalendripäeva (01.01.2023–28.05.2023). Seaduse alusel on töötajal õigus kasutada põhipuhkust jooksval kalendriaastal ning sellele järgneval kalendriaastal ehk aastate 2023-2024 puhul 730 (365 + 365) kalendripäeva jooksul. Tööle naastes on töötajal seega õigus 2023. aastal väljateenitud puhkust kasutada veel $730 - 150 = 580$ kalendripäeva jooksul. Vanemapuhkusel viibimine ei saa töötajale kaasa tuua puhkuse aegumisperioodi lühenemist võrreldes töötajaga, kes ei viibi vanemapuhkusel. Seega saab töötaja, kes on olnud vanemapuhkusel, oma põhipuhkust kasutada sama kaua kui isik, kes ei ole vanemapuhkusel viibinud. Emapuhkusel viibitud aja eest väljateenitud põhipuhkuse nõude kahe aastane aegumistähtaeg hakkab kulgema ajast, mil töötaja naaseb vanemapuhkusele.

Iga kalendriaasta eest väljateenitud puhkuse aegumist tuleb vaadata iseseisva nõudena ning arvutada iga nõude aegumistähtaeg eraldi.

§ 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, emapuhkuse 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 emapuhkust ning teisel vanemal naise emapuhkuse ajal;**
 - 2) vanemal vahetult pärast vanemapuhkust;**

- 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 lg-d 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 puhkuse lõppu. 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 lg 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 lg 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 1. aprilli õigus jääda põhipuhkusele poolte kokkuleppel. Küll peab töötaja tööandjale 14 kalendripäeva ette teatama, kui ta soovib enne 1. aprilli kasutada muid puhkusi kui põhipuhkus.

4. Puhkuse ajakavas sisalduvaid puhkusi ei saa tööandja üldjuhul ühepoolset 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 lg-d 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 emapuhkusele 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 lg 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 lg 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. Sätte eesmärk on võimaldada töötajal kasutada puhkust sobival ajal. Asjaolu, et töötaja vastab lõikes 7 nimetatud tingimusele puhkuse taotlemise hetkel, ei taga töötaja õigust kasutada põhipuhkust endale sobival ajal. Näiteks ei ole töötajal, kellel on 6-aastane laps, õigust nõuda puhkust § 69 lõike 7 alusel puhkust koolivaheajavälisel ajal, kui tema laps on puhkuse kasutamise ajaks juba 7-aastane.

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 kokkulepitud saab muuta poolte kokkuleppel.

Kui töötaja on tööandja juures töötanud vähem kui kuus kuud (TLS § 68 lg 4 kohaselt algab puhkuse nõudeõigus pärast kuue kuu pikkust töötamist) ja töötaja on samal ajal TLS § 69 lg-s 7 nimetatud soodustatud isik, siis on töötajal õigus nõuda põhipuhkust temale sobival ajal. Töötajal on siiski mõistlik enda jaoks läbi mõelda, et kas ja mil määral seda õigust kasutada. Näiteks kui töötaja, kes kasvatab väikelast, on tööandja juures töötanud alles paar nädalat, tema katseaeg kestab ja ta ei ole veendunud töökoha sobivuses, siis ei pruugi olla mõistlik suures osas puhkust nõuda (st eesmärgiga vältida olukorda, mil töösuhe lõppeb nii, et töötaja on kasutanud põhipuhkust suuremas osas, kui ta on töötatud aja jooksul välja teeninud).

Kui ettevõttes on kehtestatud iga-aastane kollektiivpuhkus, siis ka sel juhul on lõikes 7 nimetatud isikutel õigus kasutada puhkust endale sobival ajal ning tööandja peab tagama

võimaluse töötajal tööd teha siis, kui teised puhkavad (kui töötaja kasutab puhkust muul ajal kui kollektiivpuhkuse ajal).

§ 70. Puhkusetasu

- (1) Töötajal on õigus saada käesoleva seaduse § 29 lõikes 8 sätestatud korras arvutatud puhkusetasu.**
- (2) Puhkusetasu makstakse hiljemalt eelviimasel kalendaarsel 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 vastavasisulisel määruses.

2. Puhkusetasu, sealhulgas näiteks põhipuhkuse, lapsepuhkuse ja õppepuhkuse tasu, tuleb TLS kohaselt maksta erineva kokkuleppe puudumisel välja hiljemalt eelviimasel kalendaarsel tööpäeval enne puhkuse algust. Töötajal peab olema võimalus kontrollida puhkusetasu laekumist ja/või summat enne puhkuse algust, et vajadusel puhkusetasuga seotud probleemid tööandjaga lahendada. Samas peab tööandja tagama, et puhkusetasu oleks õigeaegselt töötaja käsutuses, ja arvestama tasu kättetoimetamist takistavate asjaoludega (näiteks pangamaksete liikumine nädalavahetusel).

Pooltevahelisel kokkuleppel on võimalik puhkusetasu maksmisega viivitada kuni puhkuse kasutamisele järgneva palgapäevani. See tähendab, et töötaja saab puhkusetasu hiljemalt puhkusele jäämisele järgneval palgapäeval. Näiteks kui töötaja läheb puhkusele 01.06–17.06 ja tema palgapäev on 10.06, siis puhkusetasu tuleb välja maksta 10.06. Töötaja ei saa siiski nõuda puhkusetasu väljamaksmist talle sobival ajal, kuna puhkusetasu maksmise edasilükkamises peavad pooled saavutama kokkuleppe.

Pooled võivad leppida kokku, et puhkusetasu makstakse välja muul ajal kui eelviimasel kalendaarsel tööpäeval enne puhkuse algust. Sätte eesmärgiks on suurendada pooltevahelist kokkuleppevabadust. Kui pooled lepivad töölepingus puhkusetasu maksmise puhkusejärgsel palgapäeval, siis on tegemist kehtiva kokkuleppega (kokkulepe eeldab mõlema poole nõusolekut ega ole töötajale kahjulik) ja iga kord enne puhkusetasu maksmist töötaja nõusolekut uuesti küsima ei pea. Töötaja kaitse on tagatud sellega, et puhkusetasu tuleb maksta igal juhul välja hiljemalt puhkuse kasutamisele järgneval palgapäeval.

3. Töötajal on puhkusetasu kui rahalise kohustuse maksmisega viivitamise korral õigus nõuda viivist VÕS-s sätestatud tingimustel ja korras (vt viivise osas 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 lg 3). Vt ka § 68 selgitusi alaealise ja osalise või puuduva töövõimega töötaja kasutamata jäänud puhkuse hüvitamise kohta.

2. Puhkuse aegumise kohta käivat regulatsiooni arvesse võttes (TLS § 68 lg 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 lg 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 lg 2, §-d 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 lg 3). Töötaja ei vastuta seega kohustuse rikkumise eest, kui rikkumise põhjustas tööandja käitumine. Töölepingu rikkumisest tuleneva vastutuse hindamise korral tuleb muu hulgas arvestada TsÜS § 132 lõikega 1, mille järgi vastutab tööandja töölepingu täitjana oma teiste töötajate käitumise ja nendest tulenevate asjaolude eest nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest (vt Riigikohtu 26. septembri 2006. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-53-06, p 12).

Lisaks ei vastuta töötaja kohustuse rikkumise eest, kui kohustuse rikkumine on vabandatav (VÕS § 103 lg-d 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. Töölepingu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise korda täpsustab TLS § 74, mille lõigete 1 ja 2 järgi sõltub töötaja vastutuse ulatus muu hulgas tema tööülesannetest, süü astmest ja töötasust.¹⁴³

5. Töötaja vastutuse kindlakstegemisel tuleb lähtuda sellele töösuhtele omasest hoolsuse määra. 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 lg 2). Kui on selge, millist hoolsust töötajalt tema ametikohal eeldatakse, saab hinnata, kas töötaja on hoolsuskohustust rikkunud või mitte. Kui töötaja on tööülesannete täitmisel vajalikkude 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 juhust töö tulemuse kohta ning juhise andmine oli töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmise eesmärgi, 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 sätestatud.**

1. Paragrahv 73 sätestab tööandja õiguse alandada ühepoolselt töötaja töötasu, kui töötaja on tööülesandeid täitnud kokkulepitust kehvemalt. Tegemist on hinna alandamise erisättega

¹⁴³ Riigikohtu 28. märtsi 2017. a otsus nr 3-2-1-178-16.

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 juhiseid, mis on suunatud konkreetse tulemuse saavutamisele.

Töötasu alandamine on õigustatud, kui tööandja juhiseid, mida rikuti, oli:

- õigeaegne ehk juhiseid 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 juhiseid 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 lg 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 lg 3). Täitemenetlus seadustiku § 132 kohaldamisel töötasu alandamisele või tasaarvestamisele ei ole eelduseks täitemenetluse läbiviimine. 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.¹⁴⁴

¹⁴⁴ Täpsemalt vt täitemenetluse seadustiku § 132 ning Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja kodulehte, kus on töötasu arestimise skeem, millest tuleb juhendada 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 põhjusega 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 lg 1). Kui tööandja soovib, et töötaja hüvitaks talle töösuhtest tingitud kahju, tuleb tal esmalt tõendada, et täidetud on kahju hüvitamise eeldused (vt täpsemalt selgitusi p 4 juures) ja seejärel tuvastada kahju suurus (vt täpsemalt selgitusi p 5 juures).

3. Riigikohtu praktika kohaselt¹⁴⁵ peavad tööandja kahju hüvitamise nõude rahuldamiseks olema täidetud järgmised üldised eeldused:

- töötaja on rikkunud töölepingust tulenevat kohustust (TLS § 72; VÕS § 100);
- tööandjale on tekkinud või tekib kahju (VÕS § 115 lg 1, § 127 lg 1, § 128);
- töötaja on rikkumises süüdi, st töötaja rikkus töölepingust tulenevat kohustust tahtlikult, raske hooletuse või hooletuse tõttu, arvestades TLS §-s 16 sätestatut (TLS § 72, VÕS § 104 lg 2);
- kahju on hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2);
- kahju oli rikkumise võimaliku tagajärjena kostjale lepingu sõlmimise ajal ettenähtav, v.a kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu (VÕS § 127 lg 3);
- rikkumise ja kahju vahel on põhjuslik seos (VÕS § 127 lg 4).

3.1. 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 lg 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 kliendihalduri tegemata töö tagajärjel loobus klient koostööleppes ja tööandja ei saa soovitud tulu.

Tööandja ei saa töötajaga kokku leppida, et kahju tekkimisel loobub töötaja oma õigustest esitada kahju hüvitamise nõudele vastuväiteid. Kokkulepe on osas, millega kaldutakse töötaja kahjuks kõrvale töölepingu seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse kohta sätestatust, on TLS § 2 järgi tühine, kui sellise kokkuleppe võimalus ei ole TLS-s eraldi ette nähtud. Kuna TLS lubab töötaja vastutuse osas sõlmida üksnes TLS § 75 tingimustele vastavaid kokkuleppeid, ei ole kokkulepe, millega töötaja loobub õigusest esitada tööandja kahju hüvitamise nõudele vastuväiteid, lubatud ning on TLS § 2 järgi tühine.¹⁴⁶

3.2. 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 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 lg-d 2–5).

¹⁴⁵ Riigikohtu 21. juuni 2017. a otsust tsiviilasjas 3-2-1-56-17; vt ka Riigikohtu 25. novembri 2015. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-151-15.

¹⁴⁶ Riigikohtu 28. märtsi 2017. a otsus nr 3-2-1-178-16.

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 lg 2).

Töötaja ja tööandja võivad kokku leppida või tööandja võib fikseerida sisedokumentidega, 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.

3.3. Kahju peab olema hõlmatud rikutud lepingulise kohustuse kaitse-eesmärgiga (VÕS § 127 lg 2). See tähendab, et TLS §-s 74 tulenev kahju hüvitamise nõue on mõeldud üksnes töösuhtest tulenevate kahjude vältimiseks. Ehk oluline on välja selgitada, mille kaitsmiseks lepinguline kohustus võeti ja kas töötajalt võib eeldada kohustuse rikkumisel kahju hüvitamist. Kahju hüvitamise kohustus eksisteerib vaid juhul, kui kahju tekkis sellise riski realiseerumise tulemusena, mille vältimiseks vastav lepinguline kohustus oli võetud. Näiteks kannab töötaja vastutust töölepingu alusel talle töö tegemiseks antud töövahendite korrasoleku eest, kuid tema vastutus ei tulene töölepingust olukorras, kus avalikul üritusel käitub töötaja ebaviisakalt isikuga, kes osutub tööandja kliendiks ning lõpetab töötaja käitumise tõttu teenuse ostmise töötaja tööandjalt.

3.4. Kahju peab olema rikkumise võimaliku tagajärjena töötajale lepingu sõlmimise ajal ettenähtav, v.a kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu (VÕS § 127 lg 3). Töötajal peab lepingu sõlmimise hetkel olema võimalik ette kalkuleerida ja hinnata endale lepingu sõlmimisega võetavaid riske ning võimalikku vastutust ehk siis lõppastmes see, kas lepingust saadav võimalik tulu õigustab sellise vastutusriski võtmist.

3.5. VÕS § 127 lg 4 järgi peab isik hüvitama kahju üksnes juhul, kui asjaolu, millel tema vastutus põhineb, on kahju tekkimisega sellises seoses, et tekkinud kahju on selle asjaolu tagajärg. Seega peab kohustuse rikkumise ja tekkinud kahju vahel esinema põhjuslik seos ja töötaja peab hüvitama vaid sellise kahju, mis tekkis töösuhtest tuleneva kohustuse rikkumise tulemusena.¹⁴⁷

Põhjuslik seos ei pea VÕS § 127 lg 4 järgi olema alati vahetu, st tekkinud kahju ei pea igal juhul olema kohustuse rikkumise vahetu tagajärg. Põhjuslik seos on olemas juhul, kui ilma töötajale etteheidetava teota ei oleks kahju tekkinud (*conditio sine qua non*-reegel). Seega tuleb tuvastada, kas kahju oleks tekkinud ka siis, kui töötaja ei oleks rikkumist toime pannud. Kui kahju oleks tekkinud ka ilma töötaja rikkumiseta, siis vajalik põhjuslik seos puudub.

¹⁴⁷ Vt ka Riigikohtu 7. detsembri 2005. a otsus nr 3-2-1-149-05; Riigikohtu 25. novembri 2015. a otsus nr 3-2-1-151-15.

4. Kui on täidetud kahju hüvitamise eeldused (vt selgitusi p 3 juures), st töötajal tekib kohustus tööandjale kahju hüvitada, tuleb kindlaks määrata hüvitatav kahjusumma. Kahju hüvitamise ulatus, st kahjuhüvitise suurus määratakse kindlaks TLS § 74 lõike 1 või 2 järgi vastavalt sellele, kas töötaja rikkus kohustusi tahtlikult või hooletult.

Tahtliku kahju tekitamise korral vastutab töötaja kogu kahju ulatuses, mis tähendab, et töötajal tuleb tööandjale hüvitada kogu tekitatud kahju (TLS § 74 lg 1).

Seadus ei näe kahju hüvitamise piirmäära ette ka töötaja hooletusest, sealhulgas raskest hooletusest tekitatud kahju sissenõudmisele. Seega on võimalik nõuda kahju hüvitist vastavalt kahju tegelikule suurusele. Samas kui töötaja on lepingut rikkunud hooletuse tõttu, tuleb kahjuhüvitise suuruse kindlaks tegemisel arvestada TLS § 74 lõikes 2 sätestatud asjaoludega. Kui töötaja ei ole töökohustusi rikkunud tahtlikult, vaid hooletusest (sh raskest hooletusest), võib töötajalt väljamõistetav hüvitis osutuda väiksemaks kui tegelikult tekitatud kahju. Ka Riigikohus on selgitanud, et töötaja hooletuse kindlakstegemiseks TLS § 74 lõike 2 järgi tuleb lähtuda töösuhtele omasest hoolsuse määrast TLS § 16 järgi ning tema vastutuse ulatuse määramisel tuleb arvestada TLS § 74 lõikes 2 sätestatud asjaolusid.¹⁴⁸ Raske hooletuse korral piiratakse hüvitist vähem.¹⁴⁹

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 juhustest, 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 lg 2). Paragrahvi 74 lõike 2 puhul ei ole tegemist kinnise loeteluga ja vaidluse lahendamisel võib töövaidluskomisjon või kohus arvesse võtta ka muid asjaolusid.

Hooletusest tingitud rikkumise korral täpsustab TLS § 74 lõige 2 erinormina VÕS § 127 lõiget 2, mis sätestab kahjuhüvitise arvestamise olulised asjaolud. TLS § 74 lõige 2 hõlmab vähemasti põhiosas ka VÕS §-de 139 ja 140 kahjuhüvitise piiramise alused.¹⁵⁰ Kui pooled ei suuda kokku leppida hüvitatava kahju suuruses, on hüvitise määramine TLS § 74 lõike 2 järgi töövaidlusorgani diskretsiooniotsus.

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.

5. 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 lg 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

¹⁴⁸ Vt ka Riigikohtu 5. aprilli 2017. a otsus nr 3-2-1-11-17; Riigikohtu 25. novembri 2015. a otsus nr 3-2-1-151-15.

¹⁴⁹ Riigikohtu 21. juuni 2017. a otsus nr 3-2-1-56-17.

¹⁵⁰ Vt samas.

muutumisest. Pikem aegumistähtaeg võrreldes üldise neljakuulise töösuhtest tuleneva nõude esitamise tähtajaga (TLS § 3¹) 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.

6. Erandina ei sõltu töötaja vastutus tema süü astmest, kui töötaja ei asu olulise põhjuseta tööle või lahkub töölt omavoliliselt (ette teatamata) ning tööandja ütleb sel põhjusel töölepingu üles (TLS§ 74 lg 3). Riigikohus on lisaks selgitanud, et vastavat sätet ei saa kohaldada juhul, kui töötaja on töölepingu ilma põhjuseta erakorraliselt üles öelnud.¹⁵¹

TLS § 74 lõike 3 alusel 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 kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis nõusolek.

Erinevalt TLS § 74 lõikest 4 aegub tööandja ühekuulise kahju hüvitamise nõudeõigus 20 tööpäeva jooksul arvates töötaja tööle mitteilmumisest või töölt lahkumisest (TLS § 74 lg 3).

7. 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 lg 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

¹⁵¹ Riigikohtu 29. oktoobri 2012. a otsus nr 3-2-1-116-12.

kuulutatud pankrot, võib töandja nimel kahju hüvitamise nõude esitada üksnes pankrotihaldur.

8. Paragrahvi 74 lõike 6 järgi on kahju kannatanud kolmandal isikul ning pankrotihalduril õigus kahju hüvitamise nõuet esitada ka juhul, kui töandja 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 töandja ja töötaja pahatahtlik käitumine kolmanda isiku suhtes.

9. Paragrahvi 74 lõige 7 välistab töandja 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 töandjal pole võimalik kindlaks teha konkreetset kahju tekitajat.

Võlaõiguse vastav paragrahv on välistatud eesmärgiga kaitsta töötajat n-ö tõenäosuskahju eest ning võimaldada töandjal 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 esemeliselt 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) töandja maksab töötajale vastutuse ülempiiri arvestades mõistlikku hüvitist.

1. Paragrahv 75 annab töandjale 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 töandja 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 töandjale vahend tagamaks, et töötaja kätte tööülesannete täitmiseks usaldatud vara või finantsvahendid säiliks 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 töandja tõendamiskoormist. Puudujäägi korral ei ole töandjal vaja tõendada töötaja süüd. Riigikohus on selgitanud, et töandja ei saa oma vara säilimisest tingitud riske maandada esmajoones sellega, et sõlmib töötajatega varalise vastutuse kokkuleppeid. Varalise

vastutuse kokkuleppe keskne mõte peaks olema tööandja tõendamiskoormise lihtsustamine juhul, kui töötajale on usaldatud raha või muutuva seisuga asjade kogum (nt laoseis), mitte aga hinnalise asja (töövahendi) hävimise ja kahjustamise riskide panek töötajale. Varalise vastutuse kokkulepe ei saa asendada kindlustust ega töötajad olla tööandja jaoks kindlustusandjaks. Kui vastava vara puhul (näiteks sõiduk) on mõistlik ja käibes tavaline vara kindlustada, tuleb tööandjal seda teha.¹⁵²

3. Tööandja saab varalise vastutuse kokkuleppele tugineda vaid juhul, kui on täidetud käesolevas paragrahvis nimetatud eeldused (TLS § 75 lg 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 lg 1) või kokkuleppe sõlmimist elektroonilises vormis (TsÜS § 80 lg 1).
- Kokkulepe on ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Kokkuleppes 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).
- Riigikohus on selgitanud, et tööandja maksab töötajale vastava kokkuleppe eest mõistlikku hüvitist, mis on vastavuses vastutuse rahalise ülempiiriga. Hüvitise mõistlikkust hinnatakse iga üksikjuhtumi puhul eraldi. Muu hulgas tuleb arvesse võtta ka töötajale üle antud vara väärtust ja kahju tekkimise tõenäosust (riskiastet). Lisaks tuleb kokkuleppe kehtivuse ja hüvitise mõistlikkuse hindamisel arvestada seda, mis valdkonnas tööandja tegutseb, selles valdkonnas kehtivaid tavasid vara kindlustamise osas ning kas töötajale antakse üle konkreetne ese (nagu vedamiseks auto) või muutuvras koosseisus ja koguses esemete kogum või ka raha. Mõistlikuks saaks makstavat hüvitist pidada vaid siis, kui maksete kaudu on võimalik tegelikult ka mõistliku aja jooksul riski ulatuses raha koguda. Selleks peaks makstav tasu aga

¹⁵² Riigikohtu 21. juuni 2017. a otsus nr 3-2-1-56-17.

olema kindlustusmaksetest olulisest kõrgem.¹⁵³ Samas lahendis on ülempiiri mõistlikku suurust analüüsitud näiteks veoteenust osutava ettevõtte ja selle töötaja vahelises vaidluses. Kohtu hinnangul võib olla mõistlik sõlmida töötajale usaldatud väärtuslike veokite puhul varalise vastutuse kokkulepe kindlustuslepingujärgse tööandja omavastutuse katmiseks, kuid see peaks kajastuma ka vastutuse ülempiiris.

- 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 lg 4). Sellises olukorras võib kahju kannatanud isik valida, kellelt ta kahju hüvitamist nõuab, kas tööandjalt või töötajalt või mõlemalt.

¹⁵³ Samas.

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 lg-te 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 lg 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 lg 4).

§ 77. Leppetrahv tööle asumisest keeldumisel või omavoliliselt 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 lahku töölt eesmärgiga töösuhte 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 või lahku enne seaduses ettenähtud etteteatamistähtaega ning ei soovi naasta. Näiteks võib see tähendada olukorda, mil töötaja ütleb töölepingu korraliselt üles, kuid lahku töölt enne etteteatamistähtaja saabumist või kui tööandja ütleb töölepingu üles ja töötaja jääb omavoliliselt enne etteteatamistähtaja saabumist töölt eemale. Samuti võib see tähendada olukorda, kui kumbki pool ei ole ülesütlemisavaldust esitanud, kuid töötaja ei ilmu enam tööle ja on põhjust eeldada, et töötaja enam tööle ei naase (nt on asunud tööle teise tööandja juurde).

Leppetrahvis kokkuleppimine ei ole asjakohane olukorras, kus töötaja hilineb tööle või lahku 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 lg 2) või konkurentsipiirangu kokkuleppe (TLS § 26 lg 1) rikkumise puhuks.

5. Leppetrahvi kohaldamisel tuleb tööandjal leppetrahvi nõuda mõistliku aja jooksul pärast kohustuse rikkumise avastamist (VÕS § 159 lg 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 lg 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 sätestatud.

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. Säte näeb erisuse ette vaid töötasust tasaarvestamisele ega reguleeri teistest töösuhetest tulenevatest tasudest tasaarvestamist (nt lähetuse päevaraha, puhkusetasu ja lähetuskulud).

2. Tasaarvestamiseks on vajalik samaliigiliste sissenõutavaks muutunud vastastikuste kohustuste olemasolu, milleks on töösuhetes 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 lg 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 lg 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 lg 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.¹⁵⁴

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 lg 3). Näiteks on tööandja töötajale teinud ettemakse bürootarvete soetamiseks, kuid töötaja ei ole seda kokkulepitud aja jooksul sihtotstarbeliselt kasutanud. 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.

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.

¹⁵⁴Riigikohus 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.

7. Paragrahvi 78 lõike 4 alusel peab tasaarvestamisel, olenemata töötaja nõusolekust, 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 lg 3 juurde). Töötasust tasaarvestuste tegemisel TMS § 132 rakendamiseks on abiks töötasu arestimise skeem, mis on kättesaadav Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja veebilehel¹⁵⁵.

¹⁵⁵ Vt töötasu arestimise skeem: <https://kpkoda.ee/kohtutaiturid/tootasu-arestimise-skeem/>.

5. peatükk

TÖÖLEPINGU LÕPPEMINE JA ÜLEMINEK

Töölepingu lõppemise alused

Seaduse 5. peatükk 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 lg 3);
- ülesütlemisega (TLS § 83).

Töötaja võib töölepingu üles öelda korraliselt (TLS § 85) või erakorraliselt (TLS § 86 lg 1, § 91). Lisaks on töötajal õigus tööleping üles öelda TLS § 37 lõike 5 alusel. Tööandja võib töösuhte üles öelda vaid erakorraliselt (TLS § 86 lg 1, §-d 88, 89).

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 lg 3). Aktiivset tegevust eeldab töölepingu lõppemine poolte kokkuleppel (TLS § 79) ja töölepingu ülesütlemine (TLS § 83).

Töölepingu lõpetamisel tuleb töötamise registrisse kanda ka töösuhte lõpetamise alus. Töötaja saab tema kohta tehtud kannetega tutvuda töötamise registris ning puuduva või ebakorrekse kande korral pöörduda tööandja, Maksu- ja Tolliameti või töövaidlusorgani poole.

1. jagu

Töölepingu lõppemise alused ja tagajärjed

§ 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). Riigikohus on rõhutanud, et ülesütlemisavalduse esitamine ei tähenda soovi lõpetada töölepingut poolte kokkuleppel.¹⁵⁶

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.¹⁵⁷

Teatud juhtudel võib töölepingu lõpetamise kokkulepet käsitada 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.¹⁵⁸

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.¹⁵⁹

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.

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.¹⁶⁰

¹⁵⁶ Riigikohtu 6. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-170-11.

¹⁵⁷ Riigikohtu 30. novembri 2010. a otsus 3-2-1-118-10.

¹⁵⁸ Samas.

¹⁵⁹ Samas.

¹⁶⁰ Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

Riigikohtu praktika kohaselt ei saa tööandja lõpetada töölepingut poolte kokkuleppel, kui töötaja ei ole esitanud avaldust töölepingu lõpetamiseks poolte kokkuleppel, vaid on esitanud avalduse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Kui töötaja on töölepingu TLS § 91 alusel erakorraliselt üles öelnud ja tööandja leiab, et selliseks töölepingu ülesütlemiseks ei ole seadusest tulenevat alust või ülesütlemine ei vasta seaduse nõuetele, peab ta ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks pöörduma töövaidlusorganisse. TLS § 105 lg 1 sätestatud töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude peab esitama pool, kellele ülesütlemisavaldus tehti.¹⁶¹

4. TLS ei sisalda eriregulatsiooni töölepingu kokkuleppel lõpetamise vaidlustamiseks. Kui leping lõpeb poolte kokkuleppel, saab töötaja:

1) tühistada oma nõusoleku (TsÜS § 90 jj) töölepingu lõpetamiseks poolte kokkuleppel (nõusolek on antud eksimuse/ähvarduse vm tõttu) ning

- pöörduda töövaidlusorganisse ja nõuda töölepingu täitmist (VÕS § 108) ja tasu maksmist (TLS § 35) või
- öelda leping üles tööandjapoolse rikkumise tõttu (TLS § 91, näiteks tööle mitte lubamine) ja sealhulgas nõuda hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lg 4, töövaidlusorgan võib hüvitise suurust muuta),

2) nõuda töölepingu lõpetamise kokkuleppe tühisuse tuvastamist (TsÜS § 84 jj) töövaidlusorgan (näiteks kokkuleppe on heade kommetega vastuolus). Kui tühisus tuvastatakse, siis töötaja saab

- nõuda samas töövaidlusasjas töölepingu täitmist (VÕS § 108) ja tasu maksmist (TLS § 35) või
- öelda leping üles tööandjapoolse rikkumise tõttu (TLS § 91, näiteks tööle mitte lubamine) ja sealhulgas nõuda hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lg 4, töövaidlusorgan võib hüvitise suurust muuta).

Töölepingu täitmise nõude aegumistähtaeg on neli kuud töölepingu lõppemisest (TLS § 3¹).

§ 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 (nt töö valmimine, asendatava tööle naasmine või asendatava töölepingu lõppemine). Seetõttu on ka TLS § 80 lõikes 1 sätestatud eeldus, mille järgi lõpeb tähtajaline tööleping tähtaja möödumisel. Riigikohus on lahendis 3-2-1-82-12 kinnitanud, et kooskõlas TsÜS § 134 lõikega 2 võib töölepingu tähtaja

¹⁶¹ Riigikohtu 6. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-170-11.

määrata ka sündmuse saabumisega. Sellisel juhul peab tööandja tõendama, millal saabus sündmus, millega pooled töölepingu lõppemise sidusid.¹⁶²

2. Tähtajaline leping lõpeb tähtaja saabudes automaatselt, mistõttu ei eelda seadus lepingu lõppemisele suunatud tahteavaldust ega etteteatamistähtaja järgimist. 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 lg 2). Töölepingu tingimus, mis ei ole kooskõlas seadusega, on algusest peale tühine (TsÜS 84 lg 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 töösuhete lõppemist. Vaidlustamise aeg hakkab kulgema töölepingu lõppemisest, kuna töötaja õigusi ei rikuta mitte töölepingu sõlmimisel, vaid selle lõppemisel.

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, vanemapuhkusel ja töövõimetuslehel 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 põhjuseta üles öelda (TLS § 85 lg 2, § 100 lg 3). Tähtajalist töösuhet saab üles öelda üksnes erakorraliselt ehk mõjuval põhjusel, mille esinemisel ei saa ülesütlevalt poolelt mõistlikult eeldada töösuhete 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 lisa).

¹⁶² Riigikohtu 10. oktoobri 2012. a otsus nr 3-2-1-82-12.

7. TLS ei sisalda eriregulatsiooni töölepingu lõppemise vaidlustamiseks, kui leping lõpeb tähtaja möödumise tõttu (TLS § 80 lg 1).

Töötaja saab tähtajalise lepingu lõppemise vaidlustada juhul, kui ta leiab, et töölepingu tähtajalisena sõlmimine või tähtajalise lepingu pikendamine oli seadusega vastuolus. Töötaja saab nõuda töövaidlusorganis tähtajalise töölepingu sõlmimise tuvastamist seadusega vastuolus olevaks (TLS § 9) või töölepingu tähtajatuks muutumise (TLS § 10 lg 1) tuvastamist. Lisaks on töötajal õigus nõuda töölepingu täitmist (VÕS § 108) ning tasu maksmist (TLS § 35). Töölepingu täitmise nõude aegumistähtaeg on neli kuud töölepingu lõppemisest (TLS § 3¹).

Kui töötaja leiab, et töölepingu tähtajalisena sõlmimine või tähtajalise lepingu pikendamine oli seadusega vastuolus ja tööandja ei luba töötajat tööle, saab töötaja tähtajalise lepingu üles öelda tööandjapoolse rikkumise tõttu ja sealhulgas nõuda hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lg 4, töövaidlusorgan võib hüvitise suurus muutuda).

§ 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, kuid tööandja peab oma rahalised kohustused töötaja suhtes täitma. Töötaja surma korral peab tööandja välja maksma töötaja surma hetkeks väljateenitud tasud, sealhulgas kasutamata jäänud puhkuse hüvitise.

§ 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 juures).

§ 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 lg 2). Töölepingu puhul on tegemist kestvuslepinguga ehk lepinguga, mis on suunatud püsivate või korduvate

kohustuste täitmisele (VÕS § 195 lg 3). Sellise lepingu puhul ei ole tagasitõitmist võimalik rakendada. Ebamõistlik on tööandjal nõuda töötajalt töötasu tagasimaksmist ja töötajal tehtud töö tagastamist tööandjalt. Seega pole ülesõtlemitse tagajärjeks mitte tagasitõitmine, vaid lepingupoolte vabastamine lepingulistest kohustustest. Sealjuures ei vabasta ülesõtlemitse teisele poolele tekitatud kahju hüvitamisest või näiteks ettemaksude tagastamisest.

3. TLS § 83 kohaselt saab töölepingut üles õelda TLS-s sätestatud alustel. Regulatsiooni eesmärk on tagada töõsuhte ülesõtlemitse läbipaistvus ja õiguskindlus. Töölepingu osapooltel peab olema võimalik ette näha, millisel õiguslikul alusel ja tingimustel saab töõsuhet üles õelda. Ülesõtlemitse põhjuste üksikasjalik reeglistik võrreldes muude võlaõiguslike lepingute ülesõtlemitse regulatsiooniga on eelkõige suunatud töõtaja ülesõtlemitsekaitse tagamisele.

Samas ei välista TLS § 83, et ülesõtlemitse alused võivad tulla ka mõnest muust seadusest. TLS on üldseadus ning kehtestab üldised reeglid töölepingu ülesõtlemitseks. Kui eriseadus näeb ette täiendavaid ülesõtlemitse aluseid või teistsuguse ülesõtlemitse reeglistiku, tuleb lähtuda eriseaduse normistikust. Näiteks on töölepingu ülesõtlemitse reguleeritud ka meretöö seaduses.

§ 84. Nõuete sissenõutavus töölepingu lõppemisel

- (1) Töölepingu lõppemisega muutuvad kõik töõsuhtest 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 töõtajale väljateenitud, kuid veel maksmata summad.

Sissenõutavateks nõueteks on eelkõige töõtasu maksmise, kasutamata puhkuse hüvitamise ja töõvahendite tagastamise nõue. Sissenõutavaks muutumise ajahetke eiramise tagajärjeks rahaliste nõuete puhul on viivise kulgema hakkamine (vt viivise kohta selgitusi TLS § 33 juures).

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 lg 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 lg 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 ole lepingu ülesütlemise põhjustel 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 lg 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 lg 1).

Riigikohus on selgitanud, et ülesütlemisega on leping lõppenud. See aga ei tähenda, et ülesütlemisavalduse esitamisel saaks seda lugeda tahteavalduseks lõpetada tööleping poolte kokkuleppel.¹⁶³

3. Töötaja võib tähtajalise töölepingu korraliselt üles öelda üksnes juhul, kui leping on sõlmitud äraoleva töötaja asendamiseks (TLS § 85 lg 2). Näiteks vanemapuhkusel oleva töötaja asendaja võib lepingu korraliselt 30-kalendripäevast etteteatamistähtaega järgides üles öelda.

Seaduse eesmärk on olnud tagada tööandjale õigus nõuda töötajalt töösuhte ülesütlemisel vähem ette teatatud aja eest keskmist töötasu.

¹⁶³ Riigikohtu 6. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-170-11.

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 lg 3).

5. Tööandja võib nii tähtajalise kui tähtajatu töölepingu üles öelda erakorraliselt ehk mõjuva põhjuse olemasolul (TLS § 85 lg 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 alati lõppenuks korraliselt. Seega lõpetab töövaidlusorgan töösuhte ajast, mil see oleks lõppenud seaduses sätestatud 30-kalendripäevase etteteatamistähtaja (TLS § 98 lg 1) järgimisel.

Riigikohus on selgitanud, et sellises olukorras ei kohaldu TLS § 107 lõiked 1 ja 2 ja tööleping loetakse korraliselt lõppenuks TLS § 85 lõike 4 alusel. Kui töötaja tähtajatu töölepingu erakorraline ülesütlemine on tühine, ei jätku töösuhte (TLS § 107 lg 1 järgi), vaid lõpeb ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaja järgimisel. Kuna TLS § 98 lõike 1 järgi peab töötaja teatama töölepingu korralisest ülesütlemisest tööandjale ette vähemalt 30 kalendripäeva, loetakse tööleping lõppenuks korraliselt (TLS § 85 lg 4 järgi) pärast 30 kalendripäeva möödumist ülesütlemisest.¹⁶⁴

§ 86. Töölepingu ülesütlemine katseajal

(1) Tööandja ja töötaja võib tähtajalise ja tähtajatu töölepingu üles öelda katseaja jooksul.

(2) *[Kehtetu – RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]*

(3) *[Kehtetu – RT I, 30.04.2022, 1 - jõust. 01.08.2022]*

(4) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga.

1. Paragrahv 86 sätestab ülesütlemise katseajal, mille mõiste on avatud TLS § 10¹ lõikes 1. Katseajal on töösuhte ülesütlemine lihtsustatud. Töölepingu ülesütlemisel katseajal ei pea pooled järgima üldisi ülesütlemise reegleid.

2. Tööandja peab töölepingu ülesütlemisel katseajal põhjendama ülesütlemist ja järgima, et see ei oleks vastuolus katseaja eesmärgiga (TLS § 86 lg 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. Riigikohus on selgitanud, et tööandja saab põhjendada töölepingu ülesütlemist üksnes asjaoludega, mis näitavad töö tegemisega toimetulekut.¹⁶⁵

¹⁶⁴ Riigikohtu 15. aprilli 2015. a otsus 3-2-1-126-14.

¹⁶⁵ Riigikohtu 11. juuni 2014. a otsus 3-2-1-52-14.

Eeltoodu ei tähenda, et vajadusel ei oleks tööandjal õigus ja kohustus öelda tööleping üles üldistel alustel (TLS §-d 88, 89) selleks seaduses ettenähtud piiranguid järgides. Näiteks ei tohi tööandja töölepingut üles öelda katseaja eesmärgi täitmata jätmise tõttu, kui tegelikuks ülesütlemise põhjuseks on lepingurikkumine või koondamine.¹⁶⁶

3. Töötaja saab katseajal töölepingu üles öelda korraliselt, järgides etteteatamistähtaegu (TLS § 86 lg 1, § 96). Erinevalt tööandjast ei pea töötaja katseajal töölepingu ülesütlemist põhjendama.

4. 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 lg 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 lg 1). Korralisel ülesütlemisel peab töötaja järgima 30-kalendripäevast etteteatamistähtaega (TLS § 98 lg 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.

¹⁶⁶ Samas.

Kui töötaja soovib töölepingu üles öelda erakorraliselt ehk põhjusega, ei pea ta alati ja igal juhul järgima seaduses toodud 30-kalendripäevast etteteatamistähtaega (TLS § 98 lg 2). Tööandja peab erakorralisel ülesütlemisel üldjuhul etteteatamistähtaegu järgima (TLS § 97 lg 2). Etteteatamistähtaja järgimata jätmine on võimalik erandlikel asjaoludel, kus mõlema poole huve arvestades ei saa nõuda töölepingu jätkamist (TLS § 97 lg 3).

3. Erisusena tuleb arvestada tähtjalise töölepingu ennetähtaegse ülesütlemisega seonduvat reeglistikku, mis põhineb tähtjalise suhte iseloomul. Üldjuhul peab tähtjaline töösuhe kestma tähtaja lõpuni, mistõttu on sellise lepingu ennetähtaegne ülesütlemine piiratum kui tähtajatu lepingu puhul. Nii ei saa töötaja tähtjalist lepingut ennetähtaegselt korraliselt üles öelda, v.a töötaja asendamise ajaks sõlmitud tähtjalist töölepingut (TLS § 85 lg 2).

Tähtjalist töölepingut saavad nii töötaja kui tööandja ennetähtaegselt üles öelda üksnes erakorraliselt.

Juhul kui tööandja ütleb tähtjalise 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 lg 3).

4. Ülaltoodu põhjal on järgnevas tabelis toodud ülesütlemise viisid ja etteteatamise tähtjad.

Töötaja	Tööandja
Korraline ülesütlemine	–
põhjuseta (TLS § 85 lg 1): – tähtajatu tööleping etteteatamisega 30 kalendripäeva (TLS § 98 lg 1) – asendamise ajaks sõlmitud tähtjaline tööleping etteteatamisega 30 kalendripäeva (TLS 85 lg 2, § 98 lg 1) – tähtjaline ja tähtajatu tööleping katseajal etteteatamisega 15 kalendripäeva (TLS § 86 lg 1, § 96)	
Erakorraline ülesütlemine	Erakorraline ülesütlemine
põhjusega – tööandjapoolne oluline rikkumine; töötaja isikuga seotud põhjus (TLS § 91): – tähtjaline ja tähtajatu tööleping etteteatamiseta, kui ette teatamist ei saa mõistlikult eeldada (TLS § 98 lg 2)	põhjusega – töötaja isiku või käitumisega seotud põhjus (TLS § 86 lg-d 1 ja 4, § 88): – tähtjaline ja tähtajatu tööleping katseajal etteteatamisega 15 kalendripäeva (TLS § 96) – tähtjaline ja tähtajatu tööleping etteteatamisega 15–90 kalendripäeva (TLS § 97 lg 2) – tähtjaline ja tähtajatu tööleping etteteatamiseta, kui ette teatamist ei saa mõistlikult eeldada (TLS § 97 lg 3)

	<p>põhjusega – majanduslik põhjus (TLS § 89):</p> <p>– tähtajaline ja tähtajatu tööleping etteteatamisega 15–90 kalendripäeva (TLS § 97 lg 2)</p>
--	---

§ 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 (edaspidi töövõime vähenemine terviseseisundi tõttu), välja arvatud haiguslehe alusel töötamise korral. 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 põhjutanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu;
 - 7) on tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või löi 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 (p-d 1

ja 2) ja käitumisega (p-d 3–8) seotud mõjuvatest põhjustest, mille esinemisel on tööandjal õigus töölepingu üles öelda.

Tööandja võib tähtajalise või tähtajatu töölepingu erakorraliselt üles öelda eelkõige, kui:

1) töötaja tervises seisund ei ole pika aja jooksul võimaldanud tööülesandeid täita (töövõime vähenemine tervises seisundi tõttu), välja arvatud haiguslehe alusel töötamise korral. Töötaja tervises seisundi hindamisel tuleb vaadata, kas töötaja tervislik seisund on võimaldanud tal tööülesandeid senini täita ja kas ta on tulevikus võimeline tööülesandeid täitma. Töötaja tervises seisundit hindab arst. Töötaja töövõime vähenemist tervise seisundi tõttu tõendab näiteks pikaajaline haigusleht või töötervishoiuarsti otsus.

Seadus eeldab pikaajalisust, st kui tööülesannete täitmine on takistatud nelja kuu jooksul. Neljakuulist perioodi saab arvestada nii järjestikku kui summeeritult.

Tervises seisundi 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 tervises seisundi tõttu.

Kui töötaja kasutab võimalust haiguslehe ajal töötada, siis ei ole alust sellel ajal tema töölepingut käesoleva punkti alusel üles öelda. Kuivõrd töötaja teeb tööd, siis ei ole alust viidata, et töötaja ei ole olnud tervises seisundi tõttu võimeline oma tööülesandeid täitma;

2) töötaja ei ole ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega (töövõime vähenemine). Siinkohal seadus pikaajalisust ei defineeri, mistõttu tuleb iga konkreetset juhtu vaadelda eraldi. Ühekordne või lühiajaline tööga toimetulematuse 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 projekti juht, kellel puuduvad organisatoorsed võimed. Samuti on töökohale sobimatu välismaalane, kelle viisa on lõppenud ning kellel seetõttu puudub alus Eestis töötamiseks või keelenõudega töökohal töötav töötaja, kes ei oska nõutud tasemel vajalikku keelt. 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). Riigikohus on öelnud, et tööandja määrab ise, millised asjaolud näitavad ebapiisavat tööoskust, töökohale sobimatust või kohanematust¹⁶⁷. Lisaks võib tööandja eelnimetatu kontrollimiseks teha teste või läbi viia küsitlusi¹⁶⁸;

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. Tööandja saab nõuda üksnes seaduslike kohustuste täitmist. Lisaks võivad teatud töökohustused (näiteks lojaalsuskohustus) kehtida ka väljaspool tööaega. Seadus ei näe ette hoiatuse vormi, kuid hilisemate vaidluste vältimiseks oleks mõistlik teha hoiatus kirjalikult.

Vaidluse korral ei ole töövaidlusorgani jaoks siduvad tööandja sisedokumentides sätestatud või töösuhte poolte kokku lepitud tegevused, mida pooled võivad käsitleda

¹⁶⁷ Riigikohtu 20. juuni 1996. a otsus nr 3-2-1-86-96.

¹⁶⁸ Riigikohtu 28. aprilli 1999. a otsus nr 3-2-1-46-99.

rikkumistena. Rikkumistena on käsitletavat sellised kokkulepped, mis on seadusega kooskõlas;

4) töötaja on korduvalt viibinud tööl joores seisundis ning tööandja on töötajat hoiatanud, et taolise käitumise jätkumine ei ole lubatud ja võib tuua kaasa töölepingu ülesütlemise. Seadus hõlmab igasuguse joores seisundi, sh alkoholist ning narkootilistest või psühhotropsetest ainetest põhjustatud joores (vt ka narkootiliste ja psühhotropsete ainete ning nende lähteainete seadus). Riigikohus on selgitanud, et joores tuvastamine ei eelda kindlat alkoholikontsentratsiooni veres ega väljahingatavas õhus ehk puudub numbriline piirmäär, mille tuvastamisel saaks öelda, et tegu on joores. Samas eeldab töötaja joores hindamine isiku tüüpiliste kehaliste või psüühiliste funktsioonide või reaktsioonide muutumise või häirumise tuvastamist.¹⁶⁹ Joores tõendamiseks on võimalik kasutada kõiki tsiviilkohtumenetluse seadustikus (edaspidi TsMS) sätestatud tõendeid (nt töötaja või tunnistajate ütlused, asitõendid jm);

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 kahju¹⁷⁰, 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 realselt aset leidnud. Piisab sellest, kui leiab tõendamist asjaolu, mis tekitab tööandja mõistlikus kliendis, äripartneris või muus isikus usaldamatuse tööandja vastu;¹⁷¹

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.

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 lg 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 lg 3). TLS § 97 lg 3 alusel etteteatamistähtaja järgimata jätmise ja selle põhjendatuse hindamine on tööandja kaalutusotsus, mille tegemisel tuleb arvestada kõiki asjaolusid ja mõlema poole huve.¹⁷²

¹⁶⁹ Riigikohtu 16. oktoobri 2011. a otsus nr 3-3-1-45-11.

¹⁷⁰ Riigikohtu 21. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-46-03.

¹⁷¹ Samas.

¹⁷² Riigikohtu 25. veebruari 2015. a otsus nr 3-2-1-172-14.

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 emapuhkuse 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 töösuhte. 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 etteteatamistähtaega 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 etteteatamistähtaega järgimiseta on töötajale negatiivsema mõjuga kui etteteatamistähtaega järgides, mistõttu ülesütlemisel tuleb siinkohal eristada olulist ja vähem olulist mõjuvat põhjust. Näiteks kui tööandja rahaliste vahendite eest vastutav töötaja on suures summas omastanud tööandja vara. Sellisel juhul on tööandjal põhjendatud kahtlus, et töötaja võib etteteatamistähtaega jooksul tekitatud kahju suurendada.

6. Enne töölepingu ülesütlemist peab tööandja pakkuma töötajale võimalusel teist tööd (TLS § 88 lg 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 tervises seisundi tõttu või kui töösuhet ei saa jätkata töötaja töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu (TLS § 88 lg 1 p-d 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.¹⁷³ Töötajale tuleb pakkuda tööd, millega ta saab hakkama¹⁷⁴.

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

¹⁷³ 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. Töölejäamise eelisõiguse väljaselgitamist ei saa asendada konkursi korraldamisega. Samuti ei saa võimaluse andmist konkursil osalemiseks käsitada teise töö pakkumisena. Konkursi saab korraldada töötajate otsimiseks vabade töökohtade täitmise eesmärgil.

¹⁷⁴ Riigikohtu 28. septembri 2019. a otsus nr 3-2-1-70-16.

talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid ja teise töö pakkumine on asjaolusid arvestades mõistlik.

Tööandjal tuleb pakkuda vabu töökohti kõikides oma ettevõtetes, mitte üksnes selles ettevõttes, kus töötaja töötab. KOV asutus peab teist tööd pakkuma üksnes asutuse piires, kus töötaja töötab, mitte sama KOV teistes asutustes.¹⁷⁵

7. Juhul kui tööandja soovib töölepingu üles öelda lepingulise kohustuse rikkumise tõttu, peab ta andma esmalt töötajale mõistliku tähtaja rikkumise lõpetamiseks (VÕS § 196 lg 2). Töötajale mõistliku tähtaja andmist rikkumise lõpetamiseks tuleb käsitleda koostöös 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 töösusest teadlik olla ega oska arvestada, et tema käitumine võib kaasa tuua tõsised tagajärjed. Riigikohus on selgitanud, et hoiatuse eesmärk on anda töötajale võimalus oma käitumist parandada.¹⁷⁶ Töötaja hoiatamine ei ole eesmärgipärane olukorras, kus töötaja tervislik seisund ei võimalda tööülesandeid täita.

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. Riigikohus on oluliseks pidanud, et hoiatuses peab väljenduma tööandja selge tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg ehk tööleping üles öelda, kui töötaja oma käitumist ei paranda.¹⁷⁷ Seadus ei sätesta, millise aja jooksul tuleb hoiatus teha ja kui kaua see kehtib.

Töötajal on võimalik hoiatuse saamisel esitada tööandjale oma vastuväited, sealhulgas ka kirjalikult, ja hilisema vaidluse tekkimisel neid korrata. Hoiatust ei saa vaidlustada.

TLS kohaselt on hoiatusel sisuline tähendus 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 lg 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;

¹⁷⁵ Riigikohtu 30. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-10-03.

¹⁷⁶ Riigikohtu 16. märtsi 2016. a otsus nr 3-2-1-187-15.

¹⁷⁷ Samas.

- 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 lg 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. Näiteks kui töötaja on kuus kuud tagasi rikkunud tööandja vara ning tööandja oli sellest teadlik, ei saa kuue kuu möödudes mõistlikuks pidada seetõttu töösuhte lõpetamist.

9. Tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda ka olukorras, kus tööandja on teinud ülesütlemisavalduse muul alusel, kuid ülesütlemine ei ole veel jõustunud. Näiteks olukorras, kus töötaja ütleb töölepingu korraliselt üles või tööandja esitab töötajale koondamisteate ning etteteatamistähtaja jooksul rikub töötaja töölepingust tulenevaid kohustusi viisil, millest tulenevalt ei ole võimalik mõlema poole huve järgides eeldada töösuhte jätkumist etteteatamistähtaja lõpuni, on tööandjal võimalik töösuhte lõpetada TLS § 88 alusel erakorraliselt.

§ 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 ebaoproportsionaalselt 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.

Töö ümberkorraldamine on igasugune muudatus, mille tagajärjel muutub töökorraldus. Selliseks muudatuseks võib olla näiteks ettevõtlusala vahetamine, tööprotsessi mehhaniseerimine, ametikohtade liitmine, teenuse sisse ostmine jm.¹⁷⁸

TLS § 89 lõige 1 on vaid näidisloetelu mõjuvatest põhjustest, mis ei välista muid ettevõtte majanduslikust olukorrast tulenevaid asjaolusid. Milline konkreetne juhtum või asjaolu tingib töölepingu ülesütlemise, on seaduse järgi lahtine ja vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist.

2. Töötaja keeldumine töölepingus kokkulepitud tingimuste (sh töötasu tingimuste) muutmisest, mis ei ole seotud töö ümberkorraldamisega, ei ole käsitatav koondamissituatsioonina, mis annab aluse töölepingu ülesütlemiseks. Mis tahes töölepingu tingimuste muutmine ei tähenda veel töö lõppemist kokkulepitud tingimustel.¹⁷⁹

3. Nagu töötajast tuleneva töösuhte ülesütlemise puhulgi (TLS § 88 lg 2) on tööandjal kohustus pakkuda töötajale enne töösuhte lõppemist majanduslikel põhjustel võimalusel teist töökohta (TLS § 89 lg 3). Teise töö pakkumise kohustuse eesmärk on anda töötajale võimalus jätkata töötamist sama tööandja juures. See eesmärk on täidetud, kui töötajale pakutakse sobivat tööd.¹⁸⁰ Tööandjal tuleb teist tööd pakkuda, kui see on kõiki asjaolusid, sh mõlema poole huvisid arvestades mõistlik ega tekita tööandjale ebaoproportsionaalselt suuri kulutusi. Teise töö pakkumise kohustust ei ole tööandjal tegevuse lõppemisel või pankroti korral.

Töötajale teise töö pakkumise kohustuse saab lugeda täidetuks kahel juhul. Esiteks, kui see on tehtud pärast koondamisest teatamist.¹⁸¹ Teise töö pakkumise eesmärki täidab ka see, kui tööandja ei paku teist tööd kohe, vaid pakub teist tööd mõistliku aja jooksul pärast ülesütlemisest teatamist, kuid enne töösuhte lõppemist, mis läbi on töötajale tagatud võimalus jätkata töötamist sama tööandja juures ja töösuhte lõppemisest hoiduda. Teiseks, võib teise töö pakkumise kohustuse lugeda täidetuks juhul, kui tööandja pakub teist tööd enne ülesütlemisavalduse esitamist.

Pakkumine ei saa piirduda seega üksnes töötaja erialase tööga.¹⁸² Töötajale tuleb pakkuda tööd, millega ta saab hakkama.¹⁸³ Tööandjal ei ole seega olukorras, kus töösuhtes olev töötaja ei sobi vabale töökohale, kohustust töötajale seda tööd pakkuda.¹⁸⁴

Töötajale teise töö pakkumise kohustust ei saa asendada konkursi korraldamisega vabadele töökohtadele, st konkursil osalemist ei saa käsitleda teise töö pakkumisena.¹⁸⁵

¹⁷⁸ Riigikohtu 15. juuni 2022. a otsus nr 2-20-16369, p 12.

¹⁷⁹ Riigikohtu 29. märtsi 2011. a otsus nr 3-2-1-7-11.

¹⁸⁰ Riigikohtu 8. novembri 2001. a otsus nr 3-2-1-104-01, Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

¹⁸¹ Riigikohtu 14. märtsi 2001. aasta otsus nr 3-2-1-22-01.

¹⁸² 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. Töölejäamise eelisõiguse väljaselgitamist ei saa asendada konkursi korraldamisega. Samuti ei saa võimaluse andmist konkursil osalemiseks käsitada teise töö pakkumisena. Konkursi saab korraldada töötajate otsimiseks vabade töökohtade täitmise eesmärgil.

¹⁸³ Riigikohtu 28. septembri 2016. aasta otsus nr 3-2-1-70-16.

¹⁸⁴ Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

¹⁸⁵ Riigikohtu 8. novembri 2006. a otsus nr 3-2-1-103-06, Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

Eesmärk vältida töölepingu lõppemist on täidetud ka juhul, kui tööandja pakub töötajale sobivat tähtajalist tööd, sh ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks (TLS § 9).¹⁸⁶

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.

Tööandjal tuleb pakkuda vabu töökohti kõikides oma ettevõtetes, mitte üksnes selles ettevõttes, kus töötaja töötab. KOV asutus peab teist tööd pakkuma üksnes asutuse piires kus töötaja töötab, mitte sama KOV teistes asutustes.¹⁸⁷

4. Tööandja peab koondamisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet (TLS § 89 lg 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.¹⁸⁸ 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 töösustele ka muudest asjaoludest, sh suhtlemisoskusest ja isikuomadustest.¹⁸⁹

5. Koondamise korral on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last (TLS § 89 lg 5). Näiteks kui tööandjal tekib vajadus koondada ja ta on teinud kindlaks koondatavad, kelle hulgas on alla kolmeaastast last kasvatavaid 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 teisi sarnast tööd tegevaid inimesi, keda eelisjärjekorras koondada, ei ole. Näiteks olukorras, kus tööandjal on vaid üks raamatupidaja ning majanduslikel põhjustel otsustatakse ta koondada, ei ole tööandjal teisi töötajaid, kelle vahel valida. Või näiteks olukorras, kus tööandja otsustab koondada kaks raamatupidajat kolmest, kuid kahel töötajal on alla kolmeaastased lapsed, on võimalik koondada ka üks alla kolmeaastast last kasvatav

¹⁸⁶ Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

¹⁸⁷ Riigikohtu 30. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-10-03.

¹⁸⁸ Võrdse kohtlemise põhimõtte 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 lg 1 ja § 1 lg 1 ning § 111, SoVS § 1 lg 1).

¹⁸⁹ Riigikohtu 2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11.

vanem. Seejuures peab tööandja väikelapse vanemaid võrdselt kohtlema ning tegema koondamisotsuse lähtuvalt töötajate oskustest ja teadmistest. Nendes olukordades on tööandjal teise töö pakkumise kohustus.

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.¹⁹⁰ Kollektiivse koondamise korral lõpevad töötajate töölepingud 30-kalendripäevase vahemiku jooksul. Arvestuse aluseks on töölepingu lõppemise, mitte ülesütlemisavalduse kätteandmise hetk. 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

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.

¹⁹⁰ 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.

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 § 66¹, mille kohaselt on ettevõtte majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb.

Ettevõtte mõistet kollektiivse koondamise korral on sisustanud ka Euroopa Kohus.¹⁹¹ 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 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 ettevõttel olema õiguslikku, majanduslikku, rahalist, administratiivset ega tehnoloogilist autonoomiat. Samuti ei ole ettevõtte mõiste puhul määravaks juhataja olemasolu või geograafiline asukoht. Ettevõtte 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.¹⁹²

4. Kuna kollektiivse koondamise tõttu võib tööturule korruga 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 kaasnevat negatiivset tagajärki (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.**
- (3) Töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja tervises seisund 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 lg 1 ja § 98 lg 2). Töölepingu jätkamise võimatuse all tuleb mõista mitte ainult füüsilist võimatust, vaid ka sellist erakorralist olukorda, kus töötajalt ei

¹⁹¹ Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-270/05, Athinaiki Chartopoïa AE vs. L. Panagiotidis and Others.

¹⁹² Samas.

saa mõistlikult oodata tööülesannete täitmist.¹⁹³ Töötaja võib erakorraliselt üles öelda nii tähtjalise kui ka tähtjatu töölepingu.

2. Töötajapoolse ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks võivad olla tööandjapoolsed kohustuste olulised rikkumised (TLS § 91 lg 2) või töötaja enda isikust tulenevad asjaolud (TLS § 91 lg 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.¹⁹⁴ Samuti on Riigikohus leidnud, et näiteks mõnepäevane viivitamine töötasu maksmisega võib osutada oluliseks kohustuse rikkumiseks, kui töötaja on juhtinud rikkumisele tööandja tähelepanu, kuid rikkumine jätkub¹⁹⁵ ning selgitanud, et tööandja töölepingu rikkumine võib seisneda nii töötasu maksmata jätmises, töötasu maksmisega viivitamises kui kokkulepitust väiksema töötasu maksmises.¹⁹⁶

Töötaja isikust tulenevad põhjused, mis õigustavad erakorralist ülesütlemist, on seotud eelkõige töötaja tervise ja perekondlike kohustustega. Selleks võib olla edasilükkamatu perekondliku kohustuse täitmise vajadus (näiteks lähedase isiku hooldamine) või olukord, kus (edasi)töötamine võib põhjustada töötaja terviseseisundi edasise halvenemise.¹⁹⁷ Ka Riigikohus on selgitanud, et mõjuvaks põhjuseks ei ole töötaja soov või võimalus asuda tööle teise tööandja juurde.¹⁹⁸

TLS ei kohusta töötajat enne töölepingu erakorralist ülesütlemist andma tööandjale töölepingu nõuetekohaseks täitmiseks täiendavat tähtaega. Samas võivad asjaolud, et töötaja on juhtinud tööandja tähelepanu sellele, et tema hinnangul rikub tööandja töölepingus kokkulepitud või seaduses sätestatud kohustusi, või andnud tööandjale täitmiseks täiendava tähtaja, anda aluse lugeda tööandja rikkumised oluliseks.¹⁹⁹

3. Nii nagu on TLS § 88 lõikes 4 toodud võib töötaja lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai või pidi teada saada (TLS § 91 lg 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 maksuma hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lg 4). Kohtul või töövaidluskomisjonil on õigus hüvitise suurust muuta, hinnates kõiki asjaolusid kogumis.

¹⁹³ Riigikohtu 22. aprilli 2015. a otsus nr 3-2-1-111-14.

¹⁹⁴ Riigikohtu 4. novembri 2009. a otsus nr 3-2-1-114-09.

¹⁹⁵ Riigikohtu 11. veebruari 2022. a otsus nr 2-19-2497, p 18.

¹⁹⁶ Riigikohtu 9. veebruari 2022. a otsus 2-19-9129, p 27.

¹⁹⁷ Riigikohtu 22. aprilli 2015. a otsus nr 3-2-1-111-14.

¹⁹⁸ Riigikohtu 29. oktoobri 2012. aasta otsus nr 3-2-1-116-12.

¹⁹⁹ Riigikohtu 9. veebruari 2022. a otsus 2-19-9129, p 28.

5. 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.²⁰⁰ Kui tööandja ei vaidlusta töötaja ülesütlemisavaldust töövaidlusorganis 30 kalendripäeva jooksul, siis ülesütlemine jõustub.

§ 92. Ülesütlemise piirangud

(1) Tööandja ei või töölepingut üles öelda põhjusel, et:

- 1) töötaja on rase või töötajal on õigus saada emapuhkust;**
- 2) töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi, sealhulgas kasutab käesoleva seaduse §-des 60–65¹ sätestatud puhkust või on ravikindlustuse seaduses sätestatud hoolduslehel;**
- 3) töötaja ei tule lühiajaliselt toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu;**
- 4) töötaja esindab seaduses sätestatud alusel teisi töötajaid;**
- 5) täistööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist osalise tööajaga või osalise tööajaga töötaja ei soovi jätkata töötamist täistööajaga;**
- 6) töötaja on aja-, asendus-, või reservteenistuses;**
- 7) töötaja taotles soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud paindlikke töötingimusi või käesoleva seaduse § 18¹ lõikes 1 sätestatud sobivaid töötingimusi;**
- 8) töötaja taotles käesoleva seaduse § 5 lõikes 1 või 4 sätestatud andmete esitamist.**

(2) Kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses sätestatud lubatud alusel, loetakse tööleping ülesöelduks käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 1 või 2 nimetatud põhjusel järgmistel juhtudel:

- 1) töötaja on rase või kasvatab alla kolmeaastast last;**
- 2) töötaja on aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist taotlenud või kasutanud käesoleva seaduse §-des 60, 61 ja 63–65¹ sätestatud puhkust;**
- 3) töötaja on aasta jooksul enne töösuhte ülesütlemist olnud ravikindlustuse seaduses sätestatud hoolduslehel.**

(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.

(4) Kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses sätestatud lubatud alusel, loetakse tööleping ülesöelduks käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 8 nimetatud põhjusel, kui töötaja nõudis enne töösuhte ülesütlemist andmeid töötingimuste kohta.

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

²⁰⁰ Riigikohtu 6. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-170-11.

(laste, sh alla kolmeaastase lapse kasvatamine, vanemate hooldamine jmt), ajutine terviseseisundist tulenev võimetus tööülesandeid täita (siin tulevad kõne alla eelkõige puudumised haiguslehe alusel), töötajate esindamine, töötaja viibimine aja- või asendus- või reservteenistuses, täistööajaga töötaja keeldumine osalise tööajaga tööle üleminekust või osalise tööajaga töötaja keeldumine täistööajaga tööle üleminekust, SoVS-is sätestatud paindlikke töötingimuste või TLS § 18¹ lõikes 1 sätestatud sobivaid töötingimusi või töötingimustest teavitamise taotlemine.

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, 3 ja 4 näevad ette õigusvastase ülesütlemise eelduse. Kui tööandja ütleb töölepingu üles raseda, alla kolmeaastast last kasvatava isikuga, hiljuti teatud lapsevanematele mõeldud puhkuseid taotlenud või kasutanud või hoolduslehel viibinud isikuga, töötajate esindajaga või töötingimuste kohta andmeid taotlenud isikuga, 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. Lõigetes 2, 3 ja 4 loetletud isikuid, näiteks töötajate esindajaid või väikelapse vanemaid, peetakse töötajate grupiks, kes vajavad täiendavat kaitset. Nii on TLS § 92 lõigetes 2, 3 ja 4 sätestatud eeldus, et teatud 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 lg 2), ametiühingu usaldusisik (AÜS § 16 lg 4), töökeskkonnavolinik (TTOS § 17 lg 8), töökeskkonna nõukogus töötajaid esindav liige (TTOS § 18 lg 9) ja üleühenduselise kaasamise menetluses osalev töötajate esindaja (töötajate üleühenduselise kaasamise seadus (edaspidi TÜÜKS) § 40 lg 1).

§ 93. Rasedaga või väikelast kasvatava isikuga töölepingu ülesütlemise erisus

- (1) Tööandja ei või töölepingut rasedaga ega naisega, kellel on õigus saada emapuhkust, ega isikuga, kes kasutab isapuhkust, lapsendajapuhkust või vanemapuhkust, 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 emapuhkust, üles öelda töötaja töövõime vähenemise tõttu.**
- (3) Käesoleva paragrahvi lõigetes 1 ja 2 sätestatud kohaldatakse üksnes juhul, kui töötaja on teavitanud tööandjat oma rasedusest, emapuhkuse, isapuhkuse, lapsendajapuhkuse või vanemapuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda. Tööandja nõudmisel peab töötaja esitama arsti või ämmaemanda väljastatud rasedust kinnitava tõendi, lapsendamist kinnitava kohtuotsuse või hoolduspere vanema lepingu.**

1. Paragrahv 93 näeb ette töölepingu ülesütlemise piirangud tööandjale, kes soovib koondada rasedat, naist, kellel on õigus emapuhkusele, samuti isikut, kes kasutab vanemapuhkust 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 vanemapuhkust 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 vanema- või lapsendaja puhkusel olevat töötajat koondada ei tohi. Vanemapuhkust 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.²⁰¹

3. Tööandja ei saa toetuda töölepingu ülesütlemise põhjusena raseda või naise, kellel on õigus emapuhkusele, töövõime vähenemisele (TLS § 93 lg 2). Regulatsiooni eesmärk on aktsepteerida lapse kandmisest ja lapse esimestel kuudel kasvatamisest tulenevat lisakoormust, mis võib väljenduda ema tervises seisundi halvenemises ning mõjutada seeläbi ka töötaja töövõimet.

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, lapsendamist kinnitava kohtuotsuse või hoolduspere vanema lepingu. Arvesse tuleb võtta ka TLS § 104 lõikes 2 sätestatud (vt TLS § 104 selgitusi).

Ka töötaja, kes on isapuhkuse, lapsendajapuhkuse või vanemapuhkuse õigusega, saab käesolevale paragrahvile piisava etteteatamise korral toetuda. Töötaja peab tööandja nõudel esitama lapsendamist kinnitava kohtuotsuse või hoolduspere vanema lepingu.

§ 94. Töötajate esindajaga töölepingu ülesütlemise erisus

(1) Enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamuse töölepingu üles-ütlemise 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.

²⁰¹ Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-460/06, Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL.

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 lg 2), ametiühingu usaldusisik (AÜS § 16 lg 4), töökeskkonnavolinik (TTOS § 17 lg 8), töökeskkonna nõukogus töötajaid esindav liige (TTOS § 18 lg 9) ja üleühenduselise kaasamise menetluses osalev töötajate esindaja (TÜÜKS § 40 lg 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 kättesaamist. 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 töötajatelt või ametiühingult on võimalik arvamust avaldada. Vaidluse korral peab tööandja tõendama, et ta on arvamust küsinud.

Arvamus tuleb esitada tööandjale kümne 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 töövaidlusorganist 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 põhimõtte 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). Töösuhtes tehtavate avalduste kättetoimetamist töökohal ei saa eeldada.

Töölepingu ülesütlemise avaldust ei tule teha ja teisele poolele kätte toimetada üksnes töökohal, vaid seda võib teha ka adressaadi muus viibimiskohas TsÜS §-s 69 sätestatu kohaselt.²⁰² 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. TsÜS § 69 lg-st 3 tulenevalt kannab kättetoimetamise riski saatja. Vaidluse korral tuleb tahteavalduse saatjal lisaks saatmisele tõendada ka seda, et nõudekiri on jõudnud tahteavalduse saaja tegevus-, asu- või elukohta ning isikul on olnud mõistlik võimalus sellega tutvuda.²⁰³ Töölepingu ülesütlemise avaldus, mida teine pool ei ole kätte saanud, ei ole kehtivaks muutunud (TsÜS § 1 ja § 69 lg 1). Sellisel juhul tuleb lugeda, et töölepingu ülesütlemise avaldust ei ole tehtud.²⁰⁴

Kui ülesütlemise põhjuseks on teise poole lepingurikkumine, tuleb kohaldamisele TsÜS § 70. TsÜS § 70 on TsÜS § 69 suhtes erinormiks, mis sätestab erisused (rikkuja kannab tahteavalduse kättesaamisega seotud riski) tahteavalduse jaoks, millega lepingupool teatab teisele poolele, et viimane on lepingulist kohustust rikkunud.²⁰⁵ See 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 alati põhjendama, millisest töötajast tulenevatest või muudest teguritest on ülesütlemine tulenenud. Kui töötaja ei pea põhjendust piisavaks või peab põhjendatud ülesütlemist tühiseks, on tal selguse saamiseks võimalik pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse. 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

²⁰² Riigikohtu 8. mai 2019. a otsus nr 2-17-9268/36.

²⁰³ Riigikohtu 25. aprilli 2012. a otsus nr 3-2-1-151-11.

²⁰⁴ Riigikohtu 8. mai 2019. a otsus nr 2-17-9268/36.

²⁰⁵ Riigikohtu 25. aprilli 2012. a otsus nr 3-2-1-151-11.

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 lg 3).

6. Tööandja peab ülesütlemist selgelt väljendama ja põhistama. Kuna TLS § 95 lõike 1 järgi on töölepingu lõppemise eelduseks ülesütlemisavaldus, ei saa tööleping lõppeda kaudse tahteavalduse ega vaikimise või tegevusetusega (TsÜS § 68 lg-d 3 ja 4). Tööandja e-kirja, kust saab järeldada, et tööleping on lõppenud, ei saa pidada ülesütlemisavalduseks. Ka Riigikohus on selgitanud, et tööandja teade lepingu lõpetamise kohta ei ole ülesütlemisavaldus. Töötajale tehtud avaldus, millest nähtub ainuüksi see, et tööandja on töölepingu lõpetanud, ei saa seega olla töölepingu ülesütlemise avalduseks.²⁰⁶

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 käsitav ülesütlemisavaldusena. Viidatud kohtupraktikale tuginedes peab tööandja ülesütlemisavalduses näitama selget soovi töösuhte lõpetada.²⁰⁷

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 tagasiulatuvalt ülesütlemine TLS § 104 lõike 1 järgi tühine.²⁰⁸ Ka töölepingu ülesütlemise avalduse kättesaamine või kättesaaduks lugemine TsÜS § 69 lg-te 1 ja 2 järgi mõjutab töölepingu lõppemise aega, kuid see, et eemalviibiv töötaja on töölepingu ülesütlemise avalduse kätte saanud avalduses märgitud kuupäevast hiljem, ei tähenda iseenesest, et tööleping oleks üles öeldud tagasiulatuvalt.²⁰⁹

§ 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 ole oluline, et sellisel juhul lõpeb töösuhte pärast katseaja lõppemist. Ka katseajal töösuhte ülesütlemisel on töötajal õigus nõuda kahju hüvitamist, kui tööandja rikub 15-kalendripäevast etteteatamistähtaega.²¹⁰

²⁰⁶ Riigikohtu 7. detsembri 2011. a otsus nr 3-2-1-117-11.

²⁰⁷ Samas.

²⁰⁸ Samas; Riigikohtu 2. mai 2019. a otsus nr 2-17-6057/45.

²⁰⁹ Riigikohtu 8. mai 2019. a otsus nr 2-17-9268/36.

²¹⁰ Riigikohtu 15. aprilli 2015. a otsus nr 3-2-1-126-14.

§ 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 töösuhte 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, välja arvatud selle punktis 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 lg 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. Etteteatamistähtaja määramisel võetakse aluseks töötaja töösuhte kestus ülesütlemisavalduse esitamise seisuga.

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 lg 3). Tegemist on eelkõige juhtumiga, kus

töötaja on oma töökohustusi oluliselt rikkunud ning tema tegu välistab töösuhte jätkumise isegi etteteatamistähtaaja võrra.

Samas ei välista seadus eelnevas olukorras töölepingu lõppemisest etteteatamist. Töösuhte lõppemisest etteteatamise tähtaeg on ülesütlemist pehmendav meede, mille eesmärk 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.

Olukorras, mil ülesütlemine toimub TLS § 88 lg 1 p 1 alusel, siis peab tööandja järgima TLS § 97 lõikes 2 sätestatud etteteatamise tähtaegasid. Seaduse eesmärk on välistada, et tervise tõttu lõpetatakse töösuhe etteteatamistähtaega järgimata.

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 lg 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.

Sõnakasutuse „vähemalt“ eesmärk sätte kontekstis on rõhutada, et 30 kalendripäeva on seadusega kehtestatud minimaalne etteteatamise tähtaeg, millest vähem etteteatamisel on tööandjal õigus nõuda töötajalt hüvitist. Töötajat ei saa kohustada ülesütlemisest ette teatama rohkem kui 30 päeva.

Korralise ja erakorralise ülesütlemise kohta vt täpsemalt selgitusi TLS §-de 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 lg 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.

Seaduse eesmärgiks on olnud tagada tööandjale õigus nõuda töötajalt töösuhte ülesütlemisel vähem ette teatatud aja eest keskmist töötasu.

§ 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 töötaja 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 vääramatü 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. Hüvitisele ei kohaldata võlaõigusseaduse 7. peatükis sätestatud. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Hüvitise suurust ei ole lubatud vähendada riigi poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra.

(5) Kui tööandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või tööandjal õigus

saada keskmist tööpäevatasu iga tööpäeva eest, mille võrra töölepingu ülesütlemisest vähem ette teatati.

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. TLS § 100 lõiget 1 kohaldatakse koondamise korral (TLS § 89 lg 1) ja ka juhul, kui töötaja ütleb töösuhte üles TLS § 37 lõike 5 alusel. 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 lg 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. pkt).

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 tähtjaliste lepingute osas erisuse lõikest 1. Tähtjalise 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 tähtjalise 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 tähtjalise töölepingu olemusest, mille kohaselt tähtjaline leping lõpeb kokkulepitud tähtaja möödumisel ja selle ülesütlemine ennetähtaegselt peab olema erandlik. Juba tähtjalise lepingu sõlmimisel peab tööandja veenduma, kas tal on töötajale kokkulepitud tähtajani tööd anda, vastasel juhul oleks mõistlik sõlmida tähtajatut töösuhte.

Erinevus on asendamiseks sõlmitud tähtjaliste töölepingute majanduslikel põhjustel ülesütlemise korral, mille puhul tuleb igas olukorras eraldi arvestada töötaja õiguspäraste ootustega. Näiteks võivad pooled kokku leppida, et töölepingu tähtaeg saabub sündmusega ehk vanemapuhkusel viibiva töötaja tööle naasmisega. Sellisel juhul peab asendaja arvestama, et tema tööleping võib tähtaja saabumisel lõppeda igal ajal, kui vanemapuhkusel

viibiv töötaja tööle naaseb, saades sellest teada vaid 14 kalendripäeva enne lepingu lõppemist (TLS § 62 lg 2). Sama põhimõtet peab silmas pidama ka töötaja, kes võetakse tööle, kui senine asendaja vajas omakorda asendust ja kui senise asendaja tööleping lõpeb asendatava tööle naasmisega. Seega, kui asendamise ajaks sõlmitud tähtajaline tööleping, mille tähtaeg oleks pidanud saabuma asendatava tööle naasmisega, öeldakse majanduslikel põhjustel erakorraliselt üles, tekib asendajal tema õiguspärasest ootusest tulenevalt TLS § 100 lõike 3 alusel õigus hüvitisele 30 kalendripäeva ulatuses.

Olukorras, kus tööandja sõlmib töötajaga töösuhte tähtajalisena selleks, et vältida tähtajatut töölepinguga kaasnevaid kohustusi, kuid tähtajalise töösuhte erakorralise ülesütlemise järel soovib töösuhet käsitleda tähtajatuna, et vähendada rahalisi kohustusi, on Riigikohus seisukohal, et tähtajalise töölepingu sõlmimise eelduste kontrolli asemel tuleb kohaldada hea usu põhimõtet ning lugeda töösuhe tähtajaliseks.²¹¹ Tähtajalise töösuhte erakorralisel ülesütlemisel võib töötajale makstavast hüvitisest maha arvestada tasu, mida töötaja saab enne töölepingu tähtaja möödumist tööandja soovitusel sõlmitud uue töölepingu alusel teise tööandjaga.²¹² See tähendab, et näiteks juhul, kui tööandja koondab töötaja kuus kuu enne tähtajalise töölepingu lõppemist, kuid samal ajal soovitab töötajat teisele tööandjale ning tööandja abil asub töötaja uue tööandja juurde tööle kolme kuu pärast, võib tööandja vähendada töötajale makstavat hüvitist kolme kuu võrra.

Kui tähtajaline tööleping öeldakse üles majanduslikul põhjusel vääramatu jõu tõttu, siis töötajal õigust hüvitisele ei teki (TLS § 100 lg 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. Töövaidlusorgan võib hüvitise suurus muutma, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid, näiteks töösuhte pikkust, poolte ülesütlemisele eelnevat käitumist, ülesütlemiseni viinud rikkumise raskust või teisi lepingu ülesütlemisega seotud asjaolusid. Nimetatud asjaolude esinemisele saab kumbki vaidluse osapool vajadusel tähelepanu juhtida. Seadusandja eesmärk on sätte üldise sõnastuse kaudu anda töövaidlusorganile suur kaalutusõigus hüvitise määramisel. Oluline on, et välja mõistetav hüvitist oleks kõiki asjaolusid arvestades õiglane ja piisav, kompenseerimaks tööandja olulisest rikkumisest tingitud töölepingu ülesütlemist. Samas peaks ülesütlemise hüvitise välja mõistmine kolme kuu suuruse töötasu ulatuses olema eelkõige üldreegel, mitte erandjuht, ning hüvitise suuruse muutmiseks peavad esinema kaalukad põhjused.

Hüvitist võib töövaidlusorgan vähendada kas poole taotlusel või taotluseta, kui esinevad asjaolud, mis vähendamist õigustavad ja otsuses on hüvitise vähendamist põhjendatud (nt välja on toodud konkreetse ülesütlemise asjaolud, mille korral ei oleks 3 või 12 kuu hüvitist õiglane – nt töötajapoolne käitumine, töösuhte väga lühike kestus vms) või kui hüvitisenõuedes on ilmselge arvutusviga ja/või nõue ei ole põhjendatud. Hüvitise

²¹¹ Riigikohtu 22. aprilli 2015. a otsus nr 3-2-1-28-15.

²¹² Riigikohtu 4. novembri 2015. a otsus nr 3-2-1-120-15.

suurendamisel tuleb kinni pidada TvLS § 54 lõikes 1 nimetatud nõude piiride ületamise keelust ja mõista välja hüvitis summas, mida avaldaja on taotlenud.

Hüvitisele ei kohaldata VÕS 7. peatükis sätestatud kahju hüvitamise regulatsiooni, kuivõrd hüvitise näol on tegemist kindlasummalise kompensatsiooni mitte kahjuga.²¹³ Antud hüvitis täidab kompenseerivat ja preventiivset funktsiooni ning aitab tagada, et pooled lepingulisi kohustusi täidavad ja olukorras, kus pool kohustusi rikub, on teisel poolel õigus nõuda kindlasummalise rahasumma maksmist kui miinimumhüvitist. Seega ei saa antud hüvitisest maha arvata näiteks uue töandja juures teenitud töötasu. Hüvitise suurust ei tohi vähendada ka riigi poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra (nt töötuskindlustushüvitis). Lepingut oluliselt rikkunud töandja ei tohi pääseda hüvitise maksmisest seetõttu, et töötajal on õigus sotsiaalkindlustushüvitistele. Kui ülesütlemise hüvitist vähendatakse sellist laadi hüvitiste ja tasude võrra, tooks see kaasa selle, et lepingut oluliselt rikkunud pool pääseb oma kohustuse täitmisest õigustamatult. Riigi poolt makstavad toetused ja hüvitised ei tohiks kuidagi vähendada endise töandja ebaseadusliku käitumise tõttu makstavat hüvitist.

Töölepingu täitmisega seotud tegelikku kahju saab pool vajadusel nõuda hüvitisest eraldiseisvalt, tuginedes VÕS kahju hüvitamise regulatsioonile. Näiteks kui töötaja nõuab ülesütlemise hüvitist kolme kuu töötasu ulatuses ning leiab, et temale tuleks hüvitada ka tekkinud varaline ja/või mittevaraline kahju, tuleks kahju nõuda eraldiseisvalt VÕS kahju hüvitamise sätete alusel (sh tuleb kahju tõendada).

5. Kui töandja või töötaja teatab ülesütlemisest ette vähem, kui on seaduses sätestatud või kollektiivlepingus kokku lepitud, on töötajal või töandjal õigus saada keskmist tööpäevatasu iga tööpäeva eest, mille võrra töölepingu ülesütlemisest vähem ette teatati. Seaduse eesmärgiks on olnud tagada mõlemale töösuhte poolele õigus saada õiglast hüvitist olukorras, mil teine pool lepingu ülesütlemisel etteteatamistähtaega ei järgi.

Säte annab nii töötajale kui töandjale õiguse nõuda hüvitist töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatatud aja eest nende tööpäevade eest, mis jäävad etteteatamistähtaja perioodi sisse ja mille võrra vähem ülesütlemisest ette teatati. Hüvitise suurus sõltub sellest, millises ulatuses pool etteteatamistähtaja järgimise kohustust rikkus. Kumbki töösuhte pool ei ole kohustatud tõendama, et tal tekkis vähem etteteatatud aja eest kahju.

Töölepingu ülesütlemisel vähem etteteatatud aja eest hüvitise maksmisel tuleb lähtuda Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 nr 91 määruse „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ § 3 lg-st 2 ning arvutada keskmine kalendaarne tööpäevatasu. Vähem ette teatatud päevi tuleb hakata lugema alates töösuhte lõppemisele järgnevast päevast (TsÜS § 135 lg 1) kuni seadusjärgse etteteatamistähtaja (TLS § 97 lg 2) lõpuni. Kuigi etteteatamistähtaega loetakse kalendripäevades, siis hüvitist arvutatakse tööpäevatasu alusel. See tähendab, et viimase kuue kuu töötasud liidetakse ja jagatakse viimase kuue kuu kalendaarsete tööpäevade arvuga (E-R, v.a riigipühad). Nii saadakse ühe tööpäeva keskmine tasu.

²¹³ Riigikohus tõlgendas varasemalt kehtinud TLS §109 lg-s 1 sätestatud hüvitist kahju hüvitisena, leides, et üleütlemise hüvitis hõlmab erinevaid kahju liike ning selle koosseisus tuleb hüvitada tekkinud varaline kahju (saamata jäänud tulu), tulevikus tekkiv varaline kahju (saamata jääv tulu) ning tekkinud mittevaraline kahju (vt selle kohta Riigikohtu 15. juuni 2022. a otsus nr 2-20-16369 ja Riigikohtu 21. novembri 2018. a otsus nr 2-16-708). Kohtud rakendasid nimetatud põhimõtet ka TLS § 100 lg-s 4 sätestatud nõude puhul. Hüvitise käsitlemine kahjuhüvitisena võis aga äärmuslikel juhtudel viia olukorrani, kus töandja ei pea õigusvastase ülesütlemise korral töötajale hüvitist maksuma, näiteks kui töötaja on pärast ülesütlemist saanud riigi poolt hüvitisi või leidnud lühikese aja jooksul uue töö, mistõttu muudeti seadust eesmärgiga muuta väljakujunenud kohtupraktikat.

Seejärel loetakse, millal oleks pidanud töösuhe etteteatamistähtaja järgimisel lõppema ning makstakse hüvitist nende tööpäevade eest, mis jäävad etteteatamistähtaja perioodi sisse.

Näiteks peab töötaja korralisest töölepingu ülesütlemisest ette teatama vähemalt 30 kalendripäeva (TLS § 98 lg 1). Kui töötaja esitab ülesütlemisavalduse 1. jaanuaril 2023. a, siis lõppeb tööleping 30-kalendripäevast etteteatamise tähtaega arvestades 31. jaanuaril. Kui töötaja märgib ülesütlemisavaldusse, et töösuhete lõpp on 13. jaanuar, siis tuleb tal maksta tööandjale 14. jaanuari – 31. jaanuari 2023 sisse jääva 12 kalendaarse tööpäeva eest hüvitist töötaja tööpäevatasu määras.

TLS § 100 lg 5 eesmärk on suunata mõlemaid töösuhete pooli pidama kinni etteteatamise tähtaegadest. Etteteatamistähtaeg on nii töötajale kui tööandjale oluline ülesütlemist pehmendav meede. Töötaja jaoks seisneb selle olulisus eelkõige võimaluses kohaneda uue olukorraga, teadmise, et töösuhe lõppeb, sissetulek kaob ning võimaluses hakata otsima uut töökohta. Ka tagab säte töötaja sissetulekukaitse olukorras, kus tööandja ei täida seaduses ettenähtud etteteatamise tingimusi. Tööandjal võimaldab etteteatamistähtaeg planeerida töökorraldust või seda kohendada, vajadusel alustada uue töötaja värbamist ja välja koolitamist.

6. Töösuhete erakorralise ülesütlemise vaidlustamisel tuleb arvestada töösuhete poolte tagasinõudeõigusega. Riigikohus on selgitanud, et olukorras, kus tööandja koondab töötaja ilma seadusest tuleneva aluseta ning töövaidlusorgan tuvastab koondamise tühisuse, peab töötaja TLS § 100 alusel saanud ülesütlemishüvitised tööandjale tagastama, kui tööandja nõuab hüvitise VÕS § 1028 lg 1 alusel tagasi.

§ 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 kavandatavate 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 ära kirja Eesti Töötukassale samal ajal andmete esitamisega usaldusisikule või tema puudumisel töötajatele.**

(4) Konsulterimisel 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 konsulterimist töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel. Kui tööandjal tekib vajadus töötajaid kollektiivselt koondada, peab ta enne töölepingute lõppemiseks ülesütlemisavalduste esitamist töötajaid informeerima ja nendega konsulterima. Konsultatsioon tuleb läbi viia aegsasti enne ülesütlemisavalduste tegemist, tagades piisava aja töötajate ettepanekute läbiarutamiseks ning omapoolsete selgituste andmiseks.

3. Konsulterimise eesmärk on vältida või vähendada töösuhete lõppemisi. Töötajate suhtes on eesmärk rakendada erinevaid meetmeid, mis aitavad isikul kiiresti taas hõivesse suunduda, sh ümber- ja täiendusõppe võimalusi. Konsulterimise 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 lg 4 ja § 113 lg 3).

4. Tööandja partneriks informeerimisel ja konsulterimisel 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 konsulterida nendega otse.

5. Konsulterimise edukaks läbiviimiseks peab tööandja töötajate esindajale või tema puudumisel töötajatele esitama kogu olulise teabe kavandatavate ülesütlemiste kohta (TLS § 101 lg 2), esitades viidatud teabe samaaegselt Eesti Töötukassale (TLS § 101 lg 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.

Euroopa Kohus on selgitanud, et tööandja konsulterimiskohustus tekib alates hetkest, mil tööandja kaalub või kavandab ümberkorralduskava raames võimalust vähendada töökohti, mille arv on selline, et võib kvalifitseeruda kollektiivse ülesütlemisena. See

tähendab, et konsulteerimiskohustus ei alga alles hetkest, mil tööandja on juba kindel, et ta peab kollektiivselt töötajaid koondama.²¹⁴

6. Usaldusisikul või töötajatel on õigus kohtuda tööandja esindajatega ja teha ettepanekuid kavandatava kollektiivse koondamise osas (TLS § 101 lg 4). Ettepanekud tuleb esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis vähemalt 15 päeva jooksul TLS § 101 lõikes 2 nimetatud teatise kättesaamisest arvates (TLS § 113 lg 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 ära kirja 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 ära kirja 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 lg 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 ära kirja saamisest õigus seitsme kalendripäeva jooksul esitada töötukassale arvamus ülesütlemiste kohta (TLS § 102 lg-d 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

²¹⁴ Euroopa Kohtu 22. veebruari 2024. a otsus C-589/22, J.L.O.G and J.J.O.P vs Resorts Mallorca Hotels International SL.

- (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 ülesütlemisega 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.²¹⁵

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 lg 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 töösuhte lõppeda enne, kui töötukassa teavitamisest on möödunud 30 kalendripäeva (TLS § 103 lg 2). Kui töötaja etteteatamistähtaeg on pikem kui 30 kalendripäeva, lõpeb töösuhte üldjuhul etteteatamistähtaja möödumisel. Üle 30 kalendripäeva ulatava 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).

²¹⁵ 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.

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 lg 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 kaalutusotsustus, mida tuleb töötukassal põhjendada. Eriti oluline on tähtaja 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 lg 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 emapuhkuse 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 ülesütlemist 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 emapuhkuse õigusega naise töölepingu ülesütlemiseks. Viidatud isikutega ei tohi töölepingut üles öelda koondamise või töövõime vähenemise tõttu (TLS § 93 lg-d 1 ja 2). Kaitse on naistele tagatud üksnes siis, kui nad on teavitanud tööandjat oma rasedusest või emapuhkuse õigusest enne ülesütlemisavalduse kättesaamist või 14 kalendripäeva jooksul pärast seda (TLS § 93 lg 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 lg 2).

Kui tööandja ütles töölepingu üles pärast seda, kui oli möödunud tähtaeg, millest tuleb tööleping lugeda TLS § 85 lõike 4 järgi lõppenuks töötaja korralise ülesütlemisega, ei mõjuta tööandja ülesütlemisavaldus töölepingu lõppenuks lugemist TLS § 85 lõigete 3 ja 4 järgi. Kui tööandja ütles töölepingu üles enne TLS § 85 lõikes 4 sätestatud tähtaja möödumist ja töötaja on tööandja ülesütlemise vaidlustanud, tuleb siiski kontrollida ka tööandja ülesütlemise kehtivust. Sellisel juhul kohalduvad muu hulgas TLS § 107 lõiked 1 ja 2.²¹⁶

4. Oluline on tähele panna, et TLS reguleerib üksnes töölepingu ülesütlemise tühisust ja vaidlustamist. Tööleping lõpeb ülesütlemisega tööandja või töötaja algatusel (vt TLS §-d 83 ja 85). TLS ei reguleeri §-des 79 ja 80 (poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamine ja lepingu lõppemine tähtaja möödumisel) toodud alustel lepingu lõppemise vaidlustamist.

Seega saavad pooled pöörduda poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamise ja tähtaja möödumise tõttu töölepingu lõppemise vaidlustamiseks TsÜS alusel töövaidluskomisjoni või kohtu poole (vt selgitusi kokkuleppel ja tähtajalise töölepingu lõppemise vaidlustamise osas selgitusi §-de 79 ja 80 juures).

5. Kui tööandja viib läbi kollektiivset koondamist, on vajalike tegevuste läbiviimisel abiks näiteks Eesti Töötukassa ülevaatlik joonis²¹⁷.

§ 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 teine pool on

²¹⁶ Riigikohtu 22. aprilli 2015. a otsus nr 3-2-1-111-14.

²¹⁷ Kättesaadav Tööelu portaalis: <https://tooeu.ee/et/31/toolepingu-uhespoolne-lopetamine#toolepingute-kollektiivne-ulesutlemine>.

töölepingu õigusvastaselt üles öelnud, siis tuleb tal tühisus maksma panna ja nõuda töövaidlusorganil ülesütlemise tühisuse tuvastamist.

2. Õigus esitada hagi või avaldus töövaidlusorganisse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks on 30 kalendripäeva jooksul. Tegemist on menetlustähtajaga, mille järgimist tuleb töövaidlusorganil kontrollida.²¹⁸ Menetlustähtaja järgimist tuleb töövaidlusorganil kontrollida ka ilma osapoole vastavasisulise taotluseta (erinevalt aegumistähtajast).

Viidatud tähtaeg hakkab kulgema ülesütlemisavalduse kättesaamisest, mitte töölepingu lõppemisest (tähtajale kohaldatakse TsÜS-s tähtaja kohta sätestatud). 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.²¹⁹ 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.²²⁰

4. Töölepingu ülesütlemist vaidlustav pool peab töövaidlusorganil 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 lg-d 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 kohtu 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

²¹⁸ Tallinna Ringkonnakohtu 10. veebruari 2023. a otsus nr 2-21-17097.

²¹⁹ 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.

²²⁰ Riigikohtu 6. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-170-11.

rahuldamise eeldusena peab kohus tuvastama töölepingu ülesütlemise tühisuse.²²¹ Seega kui töötaja nõuab ülesütlemise tühisuse tulemusena tööandjalt TLS §-s 109 ettenähtud hüvitisi, siis on ka need nõuded riigilõivuvabad.

²²¹ Riigikohtu 11 mai 2011. a määrus nr 3-2-1-27-11.

§ 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 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 §-le 104, 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.²²² Selgitamaks välja, kas töölepingu ülesütlemine on vastuolus hea usu põhimõttega või mitte, sõltub juhtumi asjaoludest ning vajab igal konkreetsel juhul eraldi hindamist. Näiteks võiks olla hea usu põhimõttega vastuolus näiteks olukord, kus tööandja ütleb töösuhte üles põhjusel, et töötaja ei osale mitmel meeskonna koolitustel või ühistel üritustel, omades seejuures kaalukat mitteilmumise põhjust.

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 eesmärk 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 emapuhkust 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.

²²² P. Varul, I. Kull, V. Kõve, M. Käerdi. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2006, lk 25.

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 töövaidlusorgan töösuhete 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 töösuhete 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 õiguslik alus töölepingu ülesütlemiseks. Viidatud regulatsiooni eesmärk on tagada, et pooled ei pea jätkama töösuhet sunni viisilisel olukorras, kus on tekkinud omavaheline lahkarvamus ning edaspidine koostöö ei pruugi sujuda. Poolte n-ö sundimine töösuhete 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 töösuhete lõpetamist, siis ei ole töösuhete seaduse alusel lõppenud ning töötaja jätkab töötamist (st töötaja tuleb tööle ennistada).

2. Riigikohus on selgitanud, et TLS § 107 lõiked 1 ja 2 ei kohaldu, kui tööleping loetakse korraliselt lõppenuks TLS § 85 lõike 4 alusel. Kui töötaja tähtajatu töölepingu erakorraline ülesütlemine on tühine, ei jätku töösuhete (TLS § 107 lg 1 järgi), vaid lõpeb ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaja järgimisel. Kuna TLS § 98 lõike 1 järgi peab töötaja teatama töölepingu korralisest ülesütlemisest tööandjale ette vähemalt 30 kalendripäeva, loetakse tööleping lõppenuks korraliselt (TLS § 85 lg 4 järgi) pärast 30 kalendripäeva möödumist ülesütlemisest.²²³

3. Erisusena üldreeglit ei rahulda töövaidlusorgan käesoleva paragrahvi lõike 2 alusel esitatud tööandja taotlust töösuhete lõpetada, kui tegemist on rasedaga, töötajaga, kellel on õigus emapuhkusele, või töötajate esindajaga (TLS § 107 lg 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 töösuhete lõpetamiseks eelnimetatud isikutega rahuldada üksnes juhul, kui töösuhete 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.

²²³ Riigikohtu 15. aprilli 2015. a otsus 3-2-1-126-14.

§ 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 lg-d 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. Hüvitisele ei kohaldata võlaõigusseaduse 7. peatükis sätestatud. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Hüvitise suurust ei ole lubatud vähendada riigi poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra.

(2) Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu käesoleva seaduse § 107 lõikes 2 nimetatud juhul töötajaga, kes on rase, kellel on õigus saada emapuhkust või kes on valitud töötajate esindajaks, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja 12 kuu keskmise töötasu ulatuses. Hüvitisele ei kohaldata võlaõigusseaduse 7. peatükis sätestatud. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Hüvitise suurust ei ole lubatud vähendada riigi poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra.

(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 lg-d 1 ja 2). Viidatud juhul peab tööandja maksma töötajale hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. TLS § 109 lõike 1 esimeses lauses sätestatud hüvitise maksmise kohustus on TLS § 107 lg 2 kohaldamise eelduseks. See tähendab, et kui töövaidlusorgan lõpetab töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel, peab ta omal algatusel mõistma tööandjalt töötaja kasuks välja TLS § 109 lõike 1 esimese lause alusel kolme kuu keskmise töötasu suuruse hüvitise, välja arvatud, kui töötaja avaldab, et ta ei soovi hüvitist. Töövaidlusorgan peab TLS § 109 lõike 1 kolmandat lauset

kohaldama töötaja kasuks juhul, kui töötaja esitatud asjaolud ja tõendid annavad selleks alust ning töötaja peab selle sätte kohaldamist vajalikuks.²²⁴

Töövaidlusorgan võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid, näiteks töösuhte pikkust, poolte ülesütlemisele eelnevat käitumist, ülesütlemiseni viinud rikkumise raskust või teisi lepingu ülesütlemisega seotud asjaolusid. Nimetatud asjaolude esinemisele saab kumbki vaidluse osapool vajadusel tähelepanu juhtida. Seadusandja eesmärk on sätte üldise sõnastuse kaudu anda töövaidlusorganile suur kaalutusõigus hüvitise määramisel. Oluline on, et välja mõistatav hüvitis oleks kõiki asjaolusid arvestades õiglane ja piisav, kompenseerimaks õigusvastast ülesütlemist. Samas peaks ülesütlemise hüvitise välja mõistmine kolme kuu suuruse töötasu ulatuses olema eelkõige üldreegel, mitte erandjuht, ning hüvitise suuruse muutmiseks peavad esinema kaalukad põhjused.

TLS § 109 lõike 1 kolmanda lause alusel hüvitise suurust määrates võib töövaidlusorgan arvestada muu hulgas töötatud aega ja töösuhte poolte käitumist.²²⁵ Arvestada võib muu hulgas näiteks asjaoluga, et töötaja on juba enne tööandja erakorralist ülesütlemist töölepingu ise üles öelnud. Olukorras, kus töötaja on töölepingu korraliselt üles öelnud ega ole enne töölepingu lõppemist andnud oma käitumisega tööandjale põhjust öelda töölepingut erakorraliselt üles, ei oleks töötajal pärast töölepingu lõppemist õigust töödandjalt töötasu ega ülesütlemisega seotud hüvitist saada.²²⁶ Hüvitist võib töövaidlusorgan vähendada kas poole taotlusel või taotluseta, kui esinevad asjaolud, mis vähendamist õigustavad ja otsuses on hüvitise vähendamist põhjendatud (nt välja on toodud konkreetset ülesütlemise asjaolud, mille korral ei oleks 3 või 12 kuu hüvitis õiglane – nt töötajapoolne käitumine, töösuhte väga lühike kestus vms) või kui hüvitisenõudes on ilmselge arvutusviga ja/või nõue ei ole põhjendatud. Hüvitise suurendamisel tuleb kinni pidada TvLS § 54 lõikes 1 nimetatud nõude piiride ületamise keelust ja mõista välja hüvitis summas, mida avaldaja on taotlenud.

Hüvitisele ei kohaldata VÕS 7. peatükis sätestatud kahju hüvitamise regulatsiooni, kuivõrd hüvitise näol on tegemist kindlasummalise kompensatsiooniga, mitte kahjuga.²²⁷ Antud hüvitis täidab kompenseerivat ja preventiivset funktsiooni ning aitab tagada, et pooled lepingulisi kohustusi täidavad ja olukorras, kus pool kohustusi rikub, on teisel poolel õigus nõuda kindlasummalise rahasumma maksmist kui miinimumhüvitist. Seega ei saa antud hüvitisest maha arvata näiteks uue tööandja juures teenitud töötasu. Hüvitise suurust ei tohi vähendada ka riigi poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra (nt töötuskindlustushüvitis). Lepingut oluliselt rikkunud tööandja ei tohi pääseda hüvitise maksimisest seetõttu, et töötajal on õigus sotsiaalkindlustushüvitistele. Kui ülesütlemise hüvitist vähendatakse sellist laadi hüvitiste ja tasude võrra, tooks see kaasa selle, et lepingut oluliselt rikkunud pool pääseb oma kohustuse täitmisest õigustamatult. Riigi poolt

²²⁴ Riigikohtu 21. novembri 2018. a otsus nr 2-16-708.

²²⁵ Riigikohtu 10. oktoobri 2010. a otsus nr 3-2-1-82-12.

²²⁶ Riigikohtu 2. mai 2019. a otsus nr 2-17-6057/45.

²²⁷ Riigikohus tõlgendas varasemalt kehtinud TLS §109 lg-s 1 sätestatud hüvitist kahju hüvitisena, leides, et ülesütlemise hüvitis hõlmab erinevaid kahju liike ning selle koosseisus tuleb hüvitada tekkinud varaline kahju (saamata jäänud tulu), tulevikus tekkiv varaline kahju (saamata jääv tulu) ning tekkinud mittevaraline kahju (vt selle kohta Riigikohtu 15. juuni 2022. a otsus nr 2-20-16369 ja Riigikohtu 21. novembri 2018. a otsus nr 2-16-708). Hüvitise käsitlemine kahjuhüvitisena võis aga äärmuslikel juhtudel viia olukorrani, kus tööandja ei pea õigusvastase ülesütlemise korral töötajale hüvitist maksma, näiteks kui töötaja on pärast ülesütlemist saanud riigi poolt hüvitisi või leidnud lühikese aja jooksul uue töö, mistõttu muudeti seadust eesmärgiga muuta väljakujunenud kohtupraktikat.

makstavad toetused ja hüvitised ei tohiks kuidagi vähendada endise tööandja ebaseadusliku käitumise tõttu makstavat hüvitist.

Töölepingu täitmisega seotud tegelikku kahju saab pool vajadusel nõuda hüvitisest eraldiseisvalt, tuginedes VÕS kahju hüvitamise regulatsioonile. Näiteks kui töötaja nõuab ülesütlemise hüvitist kolme kuu töötasu ulatuses ning leiab, et temale tuleks hüvitada ka tekkinud varaline ja/või mittevaraline kahju, tuleks kahju nõuda eraldiseisvalt VÕS kahju hüvitamise sätete alusel (sh tuleb kahju tõendada).

2. Kui töövaidlusorgan tuvastab, et tööandja töölepingu ülesütlemine rasedaga, isikuga, kellel on õigus emapuhkusele, või töötajate esindajaga on ebaseaduslik või vastuolus hea usu põhimõttega ning töötaja ei soovi töölepingu jätkumist, siis loetakse leping ülesütlemisega lõppenuks (TLS § 107 lg-d 1 ja 3). Sellisel juhul mõistab töövaidlusorgan tööandjalt välja hüvitise töötaja 12 kuu töötasu ulatuses (TLS § 109 lg 2). Hüvitise suurus on võimalik muuta seda nii vähendades kui ka suurendades, arvestades ülesütlemise asjaolusid.

3. Ülaltoodud punktides 1 ja 2 nimetatud hüvitise nõue muutub sissenõutavaks töölepingu lõpetamise ajast.²²⁸ Ülesütlemise tühisuse korral peab töötaja TLS § 100 alusel saadud ülesütlemishüvitised tagastama, kui tööandja nõuab hüvitise VÕS § 1028 lg 1 alusel tagasi²²⁹

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 lg 4). Erinevalt lõigetest 1 ja 2 ei näe seadus siinkohal ette hüvitise suurus, 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 hüvitist 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

²²⁸ Riigikohtu 10. oktoobri 2010. a otsus nr 3-2-1-82-12.

²²⁹ Riigikohtu 29. septembri 2014. a otsus nr 3-2-1-73-14.

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 lg-d 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 ettevõtte 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.²³⁰ Ettevõtte üleminek võib toimuda mis tahes õiguslikul alusel (juriidiliste isikute ühinemine, jagunemine, ümberkujundamine, müügileping, rendileping, sundtäitmine 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 ettevõtte jätkab sama või sarnast majandustegevust (TLS § 112 lg-d 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. Ettevõtte saab olla kõikidel tööandjatel, st lisaks füüsilisest isikust ettevõtjale ja äriühingule ka näiteks sihtasutusel, mittetulundusühingul. Ettevõtte on iga majandusüksus, mille kaudu isik tegutseb (TsÜS § 66¹).

3. Ettevõtte üleminekinguga on tegemist juhul, kui üle läheb majandusüksus, mis säilitab oma identiteedi,²³¹ st ressursside organiseeritud grupeeringu, mille eesmärk on tegeleda majandustegevusega, sõltumata sellest, kas see on tema pea- või kõrvaltegevus. Euroopa Kohus on leidnud, et ettevõtte üleminek ei ole välistatud ka juhul, kui konkreetse ettevõtluse eripära tõttu ei ole terviklikku majandusüksust võimalik tuvastada.²³² Põhiliselt tööjõul põhineva tegevusega majandussektorites võib teiste tootmistegurite puudumisel majandusüksusega samastada töötajate organiseeritud üksuse, mis on konkreetselt ja püsivalt seotud ühise ülesandega.²³³ Lisaks võib üleminekinguga olla tegemist juhul, kui üleantud ettevõtte 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.²³⁴

²³⁰ 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.

²³¹ Euroopa Kohtu 1986. a otsus C-24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers vs. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV.

²³² Euroopa Kohtu 2007. a otsus C-458/05, Mohamed Jouini jt vs. Princess Personal Service GmbH (PPS).

²³³ Euroopa Kohtu liidetud kohtuasjad 1998. a C-127/96, C-229/96 ja C-74/97, Francisco Hernández Vidal SA vs. Prudencia Gómez Pérez, Marþa Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL; Friedrich Santner vs. Hoechst AG; Mercedes Gómez Montaña vs. Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe).

²³⁴ Euroopa Kohtu 2009. a otsus C-466/07, Dietmar Klarenberg vs. Ferrotron Technologies GmbH.

4. Riigikohus on mitmes lahendis andnud hinnangu ettevõtte üleminekule.²³⁵ 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.²³⁶ 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) vähete vahenditega ettevõtete puhul on eriti oluline personali säilitamine; 8) ettevõtte omandaja varasem tegevus; 9) üleandja ja omandaja tegevuskoht, juhtorganite liikmete kattuvus.²³⁷

Lisaks ülaltoodule on kohtupraktikas levinud põhimõte, et kui üürnik lakkab olemast tööandja ja omanik võtab üle üürileandja staatuse, siis on samuti tegemist ettevõtte ülemineku teisele tööandjale.²³⁸ 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 ettevõtte jätkas.²³⁹

Riigikohus on selgitanud, et ettevõtte ülemineku puhul on oluline hinnata, kas läheb üle iseseisev majandusüksus (terviküksus), mis jätkab sama või sarnast tegevust ning sealjuures ei ole oluline üksuse tegutsemise eesmärk, vaid majandusüksuseks võib olla ka töötajate üksus, millel on püsivad ühised ülesanded.²⁴⁰

5. Töötaja ei pea tõendama, milliste lepingute (lepingu) alusel üleminek toimus. Üldjuhul ei saagi töötajale teada olla, millistel alustel funktsioneeriv ettevõtte 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.²⁴¹

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).

²³⁵ 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.

²³⁶ Euroopa Kohtu 2002. a otsus C-51/00, Temco Service Industries SA vs. Samir Imzilyen and Others.

²³⁷ Riigikohtu 1. juuni 2011. a otsus nr 3-3-1-20-11; Riigikohtu 16. aprilli 2012. a otsus nr 3-3-1-6-12.

²³⁸ Euroopa Kohtu 1987. a otsus C-287/86, Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark vs. Ny Mølle Kro.

²³⁹ Riigikohtu 15. juuni 2011. a otsus nr 3-2-1-41-11.

²⁴⁰ Samas.

²⁴¹ Riigikohtu 20. oktoobri 2010. a otsus nr 3-2-1-82-0.

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 lg 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 lg 4). Viidatud juhul peab ülesütlemiseks olema õiguslik 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.

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 usaldusisikuga 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.²⁴²

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 ettepanekuid, siis tuleb tal seda töötajatele põhjendada.

5. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest ettevõtte üleminekul võib Tööinspeksioon lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi (TLS §-d 115, 129).

²⁴² 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“.

6. peatükk

VAIDLUSTE LAHENDAMINE NING RIIKLIK JA HALDUSJÄRELEVALVE

§ 114. Vaidluste lahendamine

Töölepingust tulenevad vaidlused lahendatakse käesolevas seaduses ja töövaidluse lahendamise seaduses sätestatud tingimustel ja korras.

Töösuhtest tulenevate vaidluste lahendamisel tuleb juhendada nii TLS-st kui TVLS-st. Viimane näeb ette töövaidluste lahendamisega seonduvad üldpõhimõtted ja menetlusnormid. Töövaidlusi lahendavad nii töövaidluskomisjon kui kohus.

TvLS § 58 lg 1 kohaselt võivad pooled töövaidluskomisjoni otsusega mittenõustumisel pöörduda sama töövaidlusasja läbivaatamiseks kohtusse 30 kalendripäeva jooksul arvates töövaidluskomisjoni otsuse saamisest. Nimetatud kohtusse pöördumise tähtaeg on seaduses sätestatud menetlustähtaeg, mitte nõude aegumise tähtaeg, mida kohus peab kontrollima ametiülesande korras ning mida on võimalik TsMS § 67 järgi ennistada.²⁴³

§ 115. Riiklik ja haldusjärelevalve

(1) Riiklikku ja haldusjärelevalvet käesoleva seaduse § 5 lõigetes 1–4, §-s 7, § 8 lõigetes 1–3, 8 ja 9, § 28 lõike 2 punktides 9–10, § 29 lõigetes 3 ja 6, § 33 lõikes 1, §-s 43, § 43² lõigetes 1–3 ja 6, § 44 lõigetes 2, 3 ja 5–7, §-s 45, § 46 lõigetes 1–3 ja 5, § 47 lõigetes 2 ja 3, § 48 lõigetes 1–2¹, §-des 49–53, § 101 lõigetes 1–3, § 102 lõigetes 1 ja 2 ning § 113 lõigetes 1 ja 2 sätestatud nõuete täitmise üle teostab Tööinspeksioon.

(2) Tööinspeksioon võib käesolevas seaduses sätestatud riikliku järelevalve teostamiseks kohaldada korrakaitse seaduse §-des 30, 31, 32, 49, 50 ja 51 sätestatud riikliku järelevalve erimeetmeid korrakaitse seaduses sätestatud alusel ja korras.

1. Paragrahv 115 kehtestab riikliku järelevalve ulatuse ja määrab järelevalve tegijaks Tööinspeksiooni. Riiklikku järelevalvet teeb Tööinspeksioon korrakaitse seaduses sätestatud alusel ja korras.

2. Riiklikuks järelevalveks võib Tööinspeksioon kohaldada riikliku järelevalve erimeetmeid korrakaitse seaduses sätestatud alusel ja korras.

²⁴³ Riigikohtu 21. detsembri 2022. a määrus nr 2-20-4765.

3. 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

[Kehtetu – RT I, 07.12.2016, 1 – jõust. 17.12.2016]

7. peatükk

VASTUTUS

§ 117. Töötajale töölepingu andmete esitamata jätmine

- (1) Käesoleva seaduse § 5 lõikes 1 nimetatud andmete esitamata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.**

§ 118. Alaealisega töölepingu sõlmimine talle vastunäidustatud tööde tegemiseks või tema lubamine sellisele tööle

- (1) Käesoleva seaduse §-s 7 sätestatud nõudeid rikkudes alaealisega töölepingu sõlmimise või alaealise tööle lubamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.**

§ 119. Alaealisega töölepingu sõlmimine seadusliku esindaja nõusolekuta ja alaealise tööle lubamine tööinspektori nõusolekuta

- (1) Alaealisega ilma seadusliku esindaja nõusolekuta töölepingu sõlmimise eest ja alaealise ilma tööinspektori nõusolekuta alaealise tööle lubamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.**

§ 120. Tööandja teavitamiskohustuse täitmata jätmine

- (1) Käesoleva seaduse § 28 lõike 2 punktide 9 – 10 kohase teavitamiskohustuse täitmata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.**

§ 121. Alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamine tööaja piirangut ületades

- (1) Alaealise suhtes tööaja piirangut ületades summeeritud tööaja kohaldamise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.**

§ 122. Töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine

- (1) Käesoleva seaduse § 46 lõigetes 1–3 sätestatud töö tegemise aja piirangu järgimise jätmata eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.**

§ 123. Individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine

- (1) Käesoleva seaduse § 46 lõikes 5 sätestatud individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.**

§ 124. Alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmine

- (1) Käesoleva seaduse §-s 49 sätestatud alaealise tööle rakendamise piirangu järgimata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.**

§ 125. Öötöö piirangu rikkumine

- (1) Öötöö piirangu rikkumise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.**
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.**

§ 126. Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmine

- (1) Igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.

§ 127. Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine

- (1) Iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.

§ 128. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel

- (1) Töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.

§ 129. Informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmine ettevõtte üleminekul

- (1) Ettevõtte üleminekul informeerimise ja konsulteerimise kohustuse täitmata jätmise eest tööandja, tema juhatuse liikme või muu esindaja poolt, kellele oli vastava kohustuse täitmine delegeeritud, – karistatakse rahatrahviga kuni 300 trahviühikut.
- (2) Sama teo eest, kui selle on toime pannud juriidiline isik, – karistatakse rahatrahviga kuni 32 000 eurot.

Paragrahvid 117–129 reguleerivad tööandja vastutust TLS rikkumisel.

§ 130. Menetlus

- (1) *[Kehtetu – RT I, 12.07.2014, 1 – jõust. 01.01.2015]*
- (2) Käesoleva seaduse §-des 117–129 sätestatud väärtegude kohtuväline menetleja on Tööinspeksioon.

Paragrahvi 130 alusel on TLS §-des 117–129 nimetatud väärtegude kohtuväliseks menetlejaks Tööinspeksioon.

8. peatükk

RAKENDUSSÄTTED

§ 131. Töölepingule kohaldatav seadus

- (1) Enne 2009. aasta 1. juulit sõlmitud töölepingule kohaldatakse alates 2009. aasta 1. juulist töölepingu seaduses sätestatud.**
- (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 sätestatud.**

§ 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 sätestatud.

§ 133. Tööraamatu üleandmine

Käesoleva seaduse jõustumise ajal tööandja käes olnud tööraamat antakse töötajale ja avalikule teenistujale töölepingu ja teenistussuhte lõppemisel.

§ 134. Tööraamatu andmete kandmine sotsiaalkaitse infosüsteemi

- (1) Töötaja ja avalik teenistuja, kelle tööraamatus on kandeid, mis omavad õiguslikku tähendust pensionistaaži arvutamisel, võib tööraamatu esitada tööraamatu andmete registreerimiseks Sotsiaalkindlustusametisse.**
- (2) Tööandja võib tööraamatu, mida töötaja või teenistuja ei ole ühe aasta möödumisel töö- või teenistussuhte lõppemisest välja võtnud, esitada tööraamatu andmete registreerimiseks Sotsiaalkindlustusametisse.**
- (3) Vabariigi Valitsus kehtestab korra pensionistaaži andmete kogumiseks ning sotsiaalkaitse infosüsteemi kandmiseks enne pensioni määramist.**

§ 135. Lapsepuhkus

[Kehtetu – RT I 2009, 36, 234 – jõust. 01.01.2013] 01.01.2013]

§ 136. Isikukaartide säilitamine

Tööandjal ei ole kohustust säilitada käesoleva seaduse jõustumise ajaks koostatud isikukaarte.

§ 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.

§ 137¹. 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.

§ 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.

§ 139¹. Põhipuhkuse andmise erisus

Käesoleva seaduse §-s 57 sätestatud osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkusele on õigus ka isikul, kes saab töövõimetuspensioni või rahvapensioni töövõimetuse alusel.

§ 139². Isapuhkuse õiguse kasutamine

(1) Kui arsti või ämmaemanda määratud eeldatav lapse sünnikuupäev on hiljemalt 2020. aasta 30. juuni või laps sünnib enne 2020. aasta 30. juunit, on isal õigus

- kasutada isapuhkust käesoleva seaduse kuni 2020. aasta 30. juunini kehtinud §-s 60 sätestatud korras.
- (2) Kui arsti või ämmaemanda määratud eeldatav lapse sünnikuupäev on hiljemalt 2020. aasta 30. juuni, kuid laps sünnib pärast 2020. aasta 30. juunit, on isal õigus kasutada isapuhkust käesoleva seaduse 2020. aasta 1. juulil jõustunud §-s 60 sätestatu alusel.
 - (3) Kui isa hakkab käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud õigust kasutama enne lapse sündi, ei teki tal õigust isapuhkusele lõike 2 alusel.
 - (4) Kui arsti või ämmaemanda määratud eeldatav lapse sünnikuupäev on pärast 2020. aasta 30. juunit ja laps sünnib pärast 2020. aasta 30. juunit, on isal õigus kasutada isapuhkust käesoleva seaduse 2020. aasta 1. juulil jõustunud §-s 60 sätestatu alusel.
 - (5) Kui arsti või ämmaemanda määratud eeldatav lapse sünnikuupäev on pärast 2020. aasta 30. juunit, on isal õigus kasutada isapuhkust käesoleva seaduse kuni 2020. aasta 30. juunini kehtinud §-s 60 sätestatud korras.
 - (6) Kui isa hakkab käesoleva paragrahvi lõikes 5 sätestatud õigust kasutama enne lapse sündi, ei teki tal õigust isapuhkusele lõikes 4 sätestatud alusel, välja arvatud juhul, kui isa hakkab isapuhkust kasutama alates 2020. aasta 1. juulist.
 - (7) Käesolevat paragrahvi kohaldatakse kuni tööandja puhkusetasu riigieelarvest hüvitamise nõudeõiguse aegumiseni.

§ 139³ Puhkuseõiguse laiendamise analüüs

Vabariigi Valitsus koostab 2020. aasta 1. jaanuariks analüüsi ja esitab selle põhjal Riigikogule ettepanekud hoolduspuhkuse ja puudega lapse vanema lapsepuhkuse õiguse laiendamiseks isikule, kes teeb tööd füüsilise isikuna võlaõigusliku teenuse osutamise lepingu alusel või kes peab sõltumatu isikuna avalik-õiguslikku ametit.

§ 139⁴ Lapsepuhkuse õiguse kasutamine

Isiku eest, kes taotles tööandjalt enne 2022. aasta 1. aprilli lapsepuhkust käesoleva seaduse kuni 2022. aasta 1. aprillini kehtinud § 63 alusel ja kes kasutas lapsepuhkust enne nimetatud kuupäeva, hüvitatakse puhkusetasu riigieelarvest käesoleva seaduse kuni 2022. aasta 1. aprillini kehtinud §-s 66 ettenähtud korras.

§ 139⁵ Rasedus- ja sünnituspuhkuse, lapsehoolduspuhkuse, lapsendajapuhkuse ning puudega lapse vanema lapsepuhkuse õiguse kasutamine

- (1) Isikule, kellel on tekkinud õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele enne 2022. aasta 1. aprilli, kohaldatakse käesoleva seaduse kuni 2022. aasta 31. märtsini kehtinud redaktsiooni ning tal ei teki õigust emapuhkusele.
- (2) Alates 2022. aasta 1. aprillist loetakse isiku õigus lapsehoolduspuhkusele õiguseks vanemapuhkusele.
- (3) Isikule, kellel on tekkinud õigus lapsendajapuhkusele enne 2022. aasta 1. aprilli, kohaldatakse käesoleva seaduse kuni 2022. aasta 31. märtsini kehtinud redaktsiooni.

- (4) Isikul, kes kasutab puudega lapse vanema lapsepuhkust pärast 2022. aasta 1. aprilli, on õigus puudega lapse vanema lapsepuhkusele käesoleva seaduse 2022. aasta 1. aprillil jõustunud redaktsiooni alusel.
- (5) Kui isik kasutas kuni 2022. aasta 31. märtsini rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsehoolduspuhkust või puudega lapse emale ja isale antavat lapsepuhkust, võetakse need alates 2022. aasta 1. aprillist isikule õiguste andmisel või tema kohustuste täitmisel arvesse vastavalt emapuhkusena, vanemapuhkusena ning puudega lapse vanema lapsepuhkusena.

§ 139⁶. Alaealise töötamise nõusoleku erisus

Kui tööandja kannab vajalikud andmed 13–14-aastase alaealise töötamise kohta maksukorralduse seaduse §-s 25¹ sätestatud töötamise registrisse vähem kui kümme tööpäeva enne 2022. aasta 1. septembrit, tohib 13–14-aastane alaealine tööle asuda alates 2022. aasta 1. septembrist. Kui tööinspektor on nimetatud perioodi jooksul 13–14-aastase alaealise töötamiseks nõusoleku andmisest keeldunud, on alaealisega sõlmitud tööleping käesoleva seaduse § 8 lõike 8 alusel tühine.

§ 139⁷. Muutuvtunni kokkuleppe järelhindamine

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium analüüsib koostöös sotsiaalpartneritega hiljemalt 2024. aastal muutuvtunni kokkulepete rakendamise mõju ja tulemuslikkust.

§ 139⁸. Muutuvtunni kokkulepete kehtivus

Käesoleva seaduse § 43¹ alusel sõlmitud muutuvtunni kokkulepped kehtivad kuni kokkuleppes märgitud tähtaja lõpuni, kuid mitte kauem kui 2024. aasta 14. juunini.

§ 139⁹. Alltöövõtu tellinud isiku vastutus

Käesoleva seaduse §-s 33¹ sätestatud alltöövõtu tellinud isiku vastutust rakendatakse lepingutele, mis sõlmitakse alltöövõtu tellinud isiku ja töötaja tööandja vahel pärast käesoleva paragrahvi jõustumist.

§ 139¹⁰. Raseda ja emapuhkuse õigusega töötaja töötingimuste rakendamine

Isikule, kellele on raseduse tõttu välja kirjutatud haigusleht või kellel tekib õigus emapuhkusele enne 2024. aasta 15. maid, kohaldatakse käesoleva seaduse enne 2024. aasta 15. maid kehtinud redaktsiooni §-s 18 sätestatud.

§-d 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.**
- (6) Käesoleva seaduse § 60 lõige 1¹ kehtib kuni 2022. aasta 31. märtsini.**

Kasulikud kodulehed

Tööelu portaal: www.tooelu.ee

Tööinspektsiooni veebileht: www.ti.ee

Eesti õigusaktide andmebaas: www.riigiteataja.ee

Euroopa Liidu õigusaktide andmebaas: <http://eur-lex.europa.eu/et/index.htm>

Riigikohtu veebileht: www.riigikohus.ee

Kohtutäiturite ja Pankrotihaldurite Koja veebileht: www.kpkoda.ee

Andmekaitse Inspektsiooni veebileht: www.aki.ee

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi veebileht: www.mkm.ee

Statistikaameti veebileht: www.stat.ee/pohinaitajad

Kasutatud lühendid

AÜS	–	ametiühingute seadus
IKS	–	isikuandmete kaitse seadus
IKÜM	–	isikuandmete kaitse üldmäärus
MKS	–	maksukorralduse seadus
PHS	–	perehüvitiste seadus
RaKS	–	ravikindlustuse seadus
SoVS	–	soolise võrdõiguslikkuse seadus
TLS	–	töölepingu seadus
TsÜS	–	tsiviilseadustiku üldosa seadus
TTOS	–	töötervishoiu ja tööohutuse seadus
TUIS	–	töötajate usaldusisiku seadus
TvLS	–	töövaidluse lahendamise seadus
TÄKS	–	täiskasvanute koolituse seadus
TÜÜKS	–	töötajate üleühenduselise kaasamise seadus
VõrdKS	–	võrdse kohtlemise seadus
VÕS	–	võlaõigusseadus

Kasutatud allikad

Kirjandus

- Isikuandmete töötlemine töösuhetes. Abistav juhendmaterjal. Tallinn, Andmekaitse Inspeksioon, 2014. Kättesaadav: https://www.aki.ee/sites/default/files/dokumendid/isikuandmed_toosuhetes_juhendmaterjal26_05_2014_1.pdf (08.03.2024).
- Juhendid. Andmekaitse Inspeksioon. Kättesaadav: <https://www.aki.ee/kiirelt-katte/juhendid> (08.03.2024).
- Kasu ja tasakaal: soolise võrdõiguslikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele. Tallinn, Sotsiaalministeerium, 2012. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/et/raamatud/55593> (08.03.2024).
- Kaugtöötaja töetervishoid ja -ohutus. Tallinn, Sotsiaalministeerium, 2022. Kättesaadav: https://tooelu.ee/sites/default/files/2022-12/Kaugt%C3%B6%C3%B6taja%20t%C3%B6%C3%B6tervishoid%20ja%20ohutuse%20juhis_uuendatud.pdf (08.03.2024).
- P. Varul, I. Kull, V. Köve, M. Käerdi. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2010.
- P. Varul, I. Kull, V. Köve, M. Käerdi, K. Sein. Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Juura, 2016.
- Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni töösuhete tingimuste alane soovitus, nr 198, 2006.
- Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn, Sotsiaalministeerium, 2010. Kättesaadav: <https://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:62998> (08.03.2024).
- Töölepingu seaduse seletuskiri, 2008. Kättesaadav: <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seadus> (08.03.2024).
- Võrdse kohtlemise seadus. Käsiraamat. Tallinn, Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituut, 2015. Kättesaadav: https://humanrights.ee/app/uploads/2017/01/V6rdse20kohtlemise20kasiraamat_EST_veeb.pdf (08.03.2024).

Õigusaktid

Direktiivid

- Nõukogu direktiiv 92/85/EMÜ 19. oktoobrist 1992 rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töetervishoiu 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

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/67/EL, 15. mai 2014, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ (töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega) jõustamist ning millega muudetakse määrust (EL) nr 1024/2012, mis käsitleb siseturu infosüsteemi kaudu tehtavat halduskoostööd („IMI määrus“) EMPs kohaldatav tekst. – Euroopa Liidu Teataja L 159, 28.05.2014, lk 11-31

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2018/957/EL 28. juunist 2018 töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega. – Euroopa Liidu Teataja L 173, 16. 9.7.2018, lk 16–24

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1152, 20. juuni 2019, läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus. – Euroopa Liidu Teataja L 186, 11.7.2019, lk 105–121

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1158, 20. juuni 2019, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL. – Euroopa Liidu Teataja L 188, 12.7.2019, lk 79–93

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2022/2041, 19. oktoober 2022, mis käsitleb piisavat miinimumpalka Euroopa Liidus. – Euroopa Liidu Teataja L 275, 25.10.2022, lk 33–47.

Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrused

Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) 2016/679, 27. aprill 2016, füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus). – Euroopa Liidu Teataja L 109, 5.05.2016, lk 1–88

Seadused ja seaduste seletuskirjad

Ametiühingute seadus- – RT I, 24.11.2020, 6
Ebaausa konkurentsi takistamise ja ärisaladuse kaitse seadus. – RT I, 07.12.2018, 2
Isikuandmete kaitse seadus. – RT I, 11.03.2023, 11
Kollektiivlepingu seadus. – RT I, 30.06.2023, 30
Maksukorralduse seadus. – RT I, 21.11.2023, 12.
Perehüvitiste seadus. – RT I, 06.07.2023, 62
Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus. – RT I, 11.03.2023, 76
Raamatupidamise seadus. – RT I, 05.05.2022, 27
Ravikindlustuse seadus. – RT I, 15.12.2023, 5
Soolise võrdõiguslikkuse seadus. – RT I, 30.06.2023, 72
Sotsiaalhoolekande seadus. – RT I, 14.12.2023, 3
Tsiiviilkohtumenetluse seadustik. – RT I, 06.07.2023, 96
Tsiiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 06.07.2023, 98
Täiskasvanute koolituse seadus. – RT I, 19.03.2019, 93
Täitemenetluse seadustik. – RT I, 06.07.2023, 106
Töö- ja puhkeaja seadus. – TLS jõustumisega kehtetuks tunnistatud
Töölepingu seadus. – RT I, 06.07.2023, 107
Töötajate usaldusisiku seadus. – RT I, 12.11.2021, 18
Töötajate üleühenduselise kaasamise seadus. – RT I, 23.12.2022, 30
Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 30.06.2023, 87
Tööturumeetmete seadus. – RT I, 06.07.2023, 110
Töövaidluse lahendamise seadus. – RT I, 24.11.2020, 6
Töövõimetoetuse seadus. – RT I, 06.07.2023, 112
Võlaõigusseadus. – RT I, 06.07.2023, 116
Võrdse kohtlemise seadus. – RT I, 22.10.2021, 11

Määrused

Haridustöötajate ametikohtade loetelu, kus antakse kuni 56 kalendripäeva põhipuhkust, ja puhkuse kestus ametikohtade kaupa. Vabariigi Valitsuse 25.06.2009. a määrus nr 112. – RT I, 31.07.2019, 9
Haridustöötajate tööaeg. Vabariigi Valitsuse 22.08.2013. a määrus nr 125. – RT I, 27.08.2013, 3
Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord. Vabariigi Valitsuse 11.06.2009. a määrus nr 91. – RT I, 18.07.2015, 4
Pensioniõigusliku staaži tõendamise ja arvestamise kord. Vabariigi Valitsuse Sotsiaalministri 2710.1201.201202. a määrus nr 596. – RT I, 30.12.2022, 8
RT I 2002, 5, 14; RT I 2009, 11, 69.
Riigieelarvest hüvitatava puhkusetasu ja keskmise töötasu maksmise kord ja hüvitamise taotluse andmete loetelu. Tervise- ja tööministri 28.11.2016. a määrus nr 62. – RT I, 24.03.2022, 5
Tööinspektsiooni põhimäärus. Sotsiaalministri 17.20.2007. a määrus nr 67. – RT I, 13.07.2023, 83.
Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud. Vabariigi Valitsuse 11.06.2009. a määrus nr 94. – RT I, 17.10.2019, 9

Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord. Vabariigi Valitsuse 25.06.2009. a määrus nr 110. – RT I, 29.12.2015, 48

Töötasu alammäära kehtestamine. Vabariigi Valitsuse 08.12.2023. a määrus nr 113. – RT I, RT I, 09.12.2023, 5

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 3. juuli 1986. a otsus, C66/85, Lawrie-Blum vs. Baden-Württemberg

Euroopa Kohtu 1987. a otsus C-287/86, Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark vs. Ny Mølle Kro

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 Hernández Vidal SA vs. Prudencia Gómez Pérez, Marjía Gómez Pérez and Contratas y Limpiezas SL; Friedrich Santner vs. Hoechst AG; Mercedes Gómez Montaña vs. Claro Sol SA and Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (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, Athinaiki Chartopoïia 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 Küçük vs. Land Nordrhein-Westfalen

Euroopa Kohtu 2012. a otsus C-251/11, Martial Huet vs. Université de Bretagne occidentale

Euroopa Kohtu 2022. a otsus C-120/21, LB vs. TO

Euroopa Kohtu 2023. a otsus C-477/21 IH vs. MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt

Euroopa Kohtu 2024. a otsus C-589/22, J.L.O.G and J.J.O.P vs Resorts Mallorca Hotels International SL

Riigikohtu otsused

Riigikohtu 20. juuni 1996. a otsus nr 3-2-1-86-96

Riigikohtu 28. aprilli 1999. a otsus nr 3-2-1-46-99

Riigikohtu 14. märtsi 2001. a otsus nr 3-2-1-22-01

Riigikohtu 8. novembri 2001. a otsus nr 3-2-1-104-01
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 30. aprilli 2003. a otsus nr 3-2-1-10-03
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 25. novembri 2005. a otsus nr 3-2-1-151-15
Riigikohtu 7. detsembri 2005. a otsus nr 3-2-1-149-05
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 9. detsembri 2008. a otsus nr 3-2-1-103-08
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 10. oktoobri 2010. a otsus nr 3-2-1-82-12
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 16. oktoobri 2011. a otsus nr 3-3-1-45-11
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 25. aprilli 2012. a otsus nr 3-2-1-151-11
Riigikohtu 8. mai 2012. a otsus nr 3-2-1-54-12
Riigikohtu 10. oktoobri 2012. a otsus nr 3-2-1-82-12

Riigikohtu 10. oktoobri 2012. a otsus nr 3-2-1-112-12
Riigikohtu 29. oktoobri 2012. a otsus nr 3-2-1-116-12
Riigikohtu 6. märtsi 2013. a otsus nr 3-2-1-6-13
Riigikohtu 8. mai 2013. a otsus nr 3-2-1-191-12
Riigikohtu 5. märtsi 2014. a otsus nr 3-2-1-187-13
Riigikohtu 15. aprilli 2014. a otsus nr 3-2-1-126-14
Riigikohtu 14. mai 2014. a otsus nr 3-2-1-79-13
Riigikohtu 11. juuni 2014. a otsus nr 3-2-1-52-14
Riigikohtu 29. septembri 2014. a otsus nr 3-2-1-73-14
Riigikohtu 25. veebruari 2015. a otsus nr 3-2-1-172-14
Riigikohtu 15. aprilli 2015. a otsus 3-2-1-126-14
Riigikohtu 22. aprilli 2015. a otsus nr 3-2-1-28-15
Riigikohtu 22. aprilli 2015. a otsus nr 3-2-1-111-14
Riigikohtu 4. novembri 2015. a otsus nr 3-2-1-120-15
Riigikohtu 25. novembri 2015. a otsus nr 3-2-1-151-15
Riigikohtu 16. detsembri 2015. a otsus nr 3-2-1-143-15
Riigikohtu 16. märtsi 2016. a otsus nr 3-2-1-187-15
Riigikohtu 28. märtsi 2017. a otsus nr 3-2-1-178-16
Riigikohtu 5. aprilli 2017. a otsus nr 3-2-1-11-17
Riigikohtu 21. juuni 2017. a otsus nr 3-2-1-56-17
Riigikohtu 21. juuni 2017. a otsus 3-2-1-65-17
Riigikohtu 1. november 2017. a otsus nr 2-16-9199/37
Riigikohtu 19. jaanuar 2018. a otsus 2-16-5811
Riigikohtu 7. märtsi 2018. a otsus nr 2-16-11889/42
Riigikohtu 21. novembri 2018. a otsus nr 2-16-708
Riigikohtu 13. veebruari 2019. a otsus nr 2-17-458
Riigikohtu 12. märtsi 2019. a otsus nr 2-15-16682/73
Riigikohtu 2. mai 2019. a otsus nr 2-17-6057/45
Riigikohtu 8. mai 2019. a otsus nr 2-17-9268/36
Riigikohtu 28. septembri 2019. a otsus nr 3-2-1-70-16
Riigikohtu 18. detsembri 2019. a otsus nr 5-19-41
Riigikohtu 15. mai 2020. a otsus nr 1-18-4590
Riigikohtu 20. mai 2020. a otsus nr 2-18-6908/47
Riigikohtu 6. detsembri 2021. a otsus nr 2-20-5834
Riigikohtu 9. veebruari 2022. a otsus nr 2-19-9129
Riigikohtu 11. veebruari 2022. a otsus nr 2-19-2497
Riigikohtu 15. juuni 2022. a otsus nr 2-20-16369
Riigikohtu 21. detsembri 2022. a määrus nr 2-20-4765
Riigikohtu 10. juuli 2023. a otsus nr 2-20-11960

Ringkonnakohtu otsused

Tallinna Ringkonnakohtu 26. oktoobri 2015. a otsus nr 2-14-21424.
Tallinna Ringkonnakohtu 28. septembri 2016. a otsus nr 3-15-2607
Tallinna Ringkonnakohtu 10. veebruari 2023. a otsus nr 2-21-17097