

Milline leping tuleks tööpraktika korral sõlmida?

Neenu Pavel
tööinspektor-jurist

Tööinspektsiooni poole pöördus tööandja, kes soovis saada täpsemat seletust selle kohta, mis on tööpraktika. Tema sõnul tulevad tema ettevõttesse juba mitmendat korda suvel praktikale Kutsehariduskeskuse õpilased. Kui on tegemist tublide noortega, sooviks ettevõtte maksta neile ka väikest tasu tehtud töö eest. Milline leping tuleks sel puhul sõlmida? Mõned tööpraktikale tulijatest on alaealised, kas neile kehtivad mingid erinõuded?

Tööpraktikaks loetakse õppekava alusel töökeskkonnas tehtavat praktilist tööd, millel on kindlad õpieesmärgid. Selleks, et eesmärgid saaksid täidetud, määratakse praktikandile ka juhendaja. Tööpraktikat reguleerib Kutseõppeasutuse seadus (edaspidi KutÕS).

Kuigi vastavad õigusaktid on olemas, on tööpraktika korralduse üldise nõrkuse ja ebaühtluse põhjustanud ilmselt kutseõppeasutuste ja ettevõtete omavaheline puudulik koostöö.

Sõlmida tuleb kolmepoolne leping

Kolmepoolse lepingu sõlmimise kohustus ettevõtte, kooli ja praktikandi vahel tuleneb KutÕS § 17-st. Kokkulepe vormistatakse kirjalikult ning see peab tagama vastutuse praktika korralduse ning osapoolte ootuste, õiguste ja kohustuste osas. Praktikabaasi valides tuleb õppeasutusel järgida kindlaid kriteeriumeid, nagu näiteks tööohutus, väljaõppega juhendajate olemasolu, töökeskkonna võimalused õppeülesannete sooritamiseks jms.

Seega ei ole kolmepoolne praktikaleping töösuhte tekkimise aluseks, vaid selle eesmärgiks on tagada praktikandile võimalus õppeasutusest saadud teadmisi ellu rakendada.

Noorte jaoks on tööpraktika väga heaks võimaluseks saada teooria kõrvale ka praktilist kogemust.



Enne tööle asumist peavad noored olema kindlasti juhendatud. Foto: SXC/Ry Young

Töölepingu seadus siin ei kehti

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) sätted tööpraktikale ei kohaldu, kuid Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) nõuded rakenduvad ka õppepraktikal oleva õpilase ja üliõpilase tööle. Mis tähendab, et neid võib praktilistele töödele suunata alles pärast seda, kui on tehtud eelnev juhendamine ja ohutute töövõtete tutvustamine.

Ettevõtte peab määrama praktikantidele juhendajad. Kuna juhendamine on täiendav tööülesanne, siis ei saa seda kohustust käsu korras töötajale määrata, vaid siinkohal peavad töötaja ja tööandja omavahel kokkuleppele jõudma. Samuti oleks juhendajal mõistlik eelnevalt tööandjaga ka täiendavas tasus kokku leppida, sest koolidel selleks võimalused puuduvad.

Soovi korral võib lisaks sõlmida ka töölepingu

Paralleelselt kolmepoolse lepinguga võib ettevõtte praktikandi motiveerimiseks sõlmida temaga ka töölepingu. Sellisel juhul saavad neist juriidilises mõttes tööandja ja töötaja ning nendevahelisele suhtele kohalduvad kõik töösuhteid reguleerivad õigusaktid. Tavaliselt on need lepingud küll tähtajalised ja piirduvad praktika kestusega, kuid võivad kesta ka kauem.

Alaealiste puhul omad reeglid

Alaealise praktikandi tööle võtmisel tuleb arvestada sellega, et Vabariigi Valitsuse 11.06.2009. a määruse nr 94 „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud“ kohaselt ei tohi tööandja alaealisega töölepingut sõlmida ega lubada teda tööle, mis ohustab tema tervist. Ohuks võivad olla töökeskkonnas toimivad füüsilised, keemilised, bioloogilised või muud ohutegurid.

Nimetatud määruse § 6 sätestab, et alaealisega töölepingu sõlmimisel ja tema

tööle lubamisel võib teha erandeid, kui alaealine töötab läbiviidava praktika raames kutseõppe õppekava alusel. Lisatingimuseks on see, et alaealine peab tegema tööd praktika juhendaja või töökeskkonnaspetsialisti järelevalve all. Samuti peavad olema alaealise tervise ja ohutuse tagamiseks rakendatud vajalikud meetmed. Määruses esinevate ohutegurite olemasolul ei tohi alaealisega sõlmitud tööleping pärast praktika lõppu jätkuda.