TÖÖINSPEKTSIOON

Eelista töölepingut



Autor: Kaia Alev
Täiendused: Vladimir Logatšev
Kujundus: Agentuur La Ecwador OÜ
Fotod: stock.adobe.com

4., täiendatud trükk

© Tööinspektsioon, 2022

ISBN 978-9949-646-52-4 (pdf)

Sisukord

4 Milline leping töö tegemiseks sõlmida?

4 Tööleping ja võlaõiguslik leping

5 Töölepingu seadus

5 Miks on töötajale kasulik sõlmida tööleping?

5 Töötaja õigused töölepingu korral

8 Töölepingu korral seadusega ette nähtud asjaolud

11 Miks on tööandjale kasulik sõlmida tööleping?

11 Tööandja kasu töölepingu korral

14 Töösuhetega kaasnevad sotsiaalsed tagatised

14 Eesti Haigekassa

14 Töölepinguga töötamine

15 Töövõtu- ja käsunduslepinguga töötamine

15 Maksu- ja Tolliamet

17 Eesti Töötukassa

17 Töötajale

17 Tööandjale

18 Sotsiaalkindlustusamet

18 Töötajale

18 Tööandjale

MILLINE LEPING TÖÖ TEGEMISEKS SÕLMIDA?

Kui eesmärk on reguleerida konkreetse ülesande täitmist (nt kohtus esindamist, loengu pidamist), siis sõlmitakse **käsundusleping.**

Kui on vaja reguleerida konkreetse tulemuse saavutamist konkreetseks kuupäevaks, siis sobib **töövõtuleping** (nt ukse paigaldamise ja parketi ladumise puhul).

Kui aga tahetakse reguleerida tulemuse saavutamise protsessi ja soovitakse tegevust juhtida, tuleb sõlmida **tööleping.**

Tööleping ja võlaõiguslik leping

Eestis reguleerib kõiki lepingulisi suhteid raamseadusena võlaõigusseadus.

Töölepingulisi suhteid reguleerib eriseadusena töölepingu seadus, kuid lisaks kohaldatakse võlaõigusseaduse üldosa ja käsunduslepingu kohta sätestatut. Tööleping on võlaõiguslik leping, kuid iga võlaõiguslik leping pole alati tööleping. See, kas tegu on töölepingu või mõne muu lepinguga (nt töövõtulepingu, käsunduslepingu, agendilepingu vms-ga), tuleneb poolte tahtest ja lepingulise suhte olemusest.

Poolte vahel sõlmitud lepingust peab nähtuma poolte tegelik tahe – see, milles mõlemad läbirääkimisi pidades kokkuleppele jõudsid. Üksnes kirjaliku lepingu pealkiri ja vahel isegi sisu ei määra kokkuleppe tegelikku õiguslikku tagajärge. Kui kirjalik leping puudub, on lepinguline suhe ikkagi olemas.

Töölepingu seadus eeldab, et kui tööd tehakse tasu eest, on tegu töölepinguga. Samas kehtib põhimõte, et kui töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev, siis töölepinguga tegu ei ole.

Eeltoodu tähendab, et kui poolte vahel tegelikult kokku lepitud töötingimuste järgi allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, on tegu töölepinguga. Seevastu 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.



Töölepingu seadus

Kõik Eesti Vabariigis vastu võetud seadused ja muud õigusaktid leiab internetilehelt www.riigiteataja.ee.

Tööleping annab töötajale teistest võlaõiguslikest lepingutest suuremad õigused ja parema kaitse. Need kohalduvad vaikimisi üksnes töölepingu korral ja pole seadusega teiste võlaõiguslike lepingute juures nõutavad, vaid üksnes kokkulepitavad.

Tööta töölepinguga!

Tööleping

- Üldjuhul tähtajatu.
- Töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile.
- Töötasul on alammäär.
- Palgapäev on iga kuu.
- Töökeskkonna eest vastutab tööandja.
- Õigus puhkusele ja puhkusetasule.
- Suuremad sotsiaalsed tagatised.

Töövõtuleping

- Üldjuhul tähtajaline.
- Töövõtja on vaba tööaja ja -koha valikul.
- Tasu alammäär puudub.
- Tasu saab tellimuse täitmisel.
- Töötingimuste eest vastutab töövõtja.
- Puhkust ette nähtud pole.
- Ravikindlustus juhul, kui teenustasu või tasude pealt makstakse sotsiaalmaksu ühes kuus kokku vähemalt sotsiaalmaksu miinimumkohustuse ulatuses.

MIKS ON TÖÖTAJALE KASULIK SÕLMIDA TÖÖLEPING?

Töötaja õigused töölepingu korral

Kokkulepitud töötasu vähemalt üks kord kuus.

Töötasu ei või olla väiksem kui Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäär. Kehtiva alammäära leiab Riigi Teataja veebiaadressilt www.riigiteataja.ee. Töötasust peetakse kinni ning arvestatakse maha maksud ja maksed.

Kokkulepitud töö tegemiseks vajalikud töövahendid ja tööalane täiendusõpe tööandja kulul.

Töötaja oskusi ja teadmisi arendava ning ettevõtte huvides oleva koolituse kulud, aga ka keskmise töötasu koolituse ajal, tasub tööandja.

Näide. *Jaanal on tööleping. Tema töötasu kujuneb tükitöö alusel. Tööandja on kinnitanud palgasüsteemi ja tutvustanud seda töölepingu sõlmimisel töötajatele. Jaana igakuine töötasu on tükitöö eripära tõttu muutuv. Siiski on tööandjal kohustus maksta Jaanale tehtud töö eest iga kuu palka vähemalt töötasu alammääras, mis*

peab olema talle ka numbriliselt teatatud.

Jaanuaris kujunes Jaana töötasuks 700 eurot. Veebruaris töötas ta aga uue toote koostamise väljaõppeaja tõttu täistööajaga vähem ja teenis vaid 300 eurot. Tööandja oli taganud Jaanale töö ja töövahendid ning arvestas veebruari töötasuks 654 eurot (töötasu alammäär 2022. aastal), mis sisaldas ka Jaana keskmist töötasu tööajal läbitud täiendusõppe eest.

Jaana abikaasal Robertil on töövõtuleping. Ta leppis tellijaga kokku, et valmistab 1. märtsiks kümme mahukat toodet etteantud kriteeriumite järgi. Materjalid pidi Robert hankima ise. Kuna toormaterjali hinnad ootamatult muutusid, polnud kokkulepitud tasu tellimuse täitmise eest Robertile enam ootuspäraselt kasumlik. Kulu ja tulu vahe ehk Roberti teenistus oli 100 eurot, kuigi Robert panustas tulemusse terve kalendrikuu.

Tööpäevasisene vaheaeg einestamiseks ja puhkamiseks.

Kuuetunnise tööaja kohta on ette nähtud vähemalt 30minutiline katkematu tööpäevasisene vaheaeg (lõunavaheaeg), mida ei arvestata tööaja hulka. Lõunavaheaeg loetakse tööaja sisse, kui töö iseloomu tõttu ei ole võimalik vaheaega anda. Sel juhul luuakse töötajale võimalus ja tingimused puhata ning einestada tööajal.

Hüvitis ületunnitöö, öötöö ja riigipühal töötamise eest.

Ületunnitöö on erandlik poolte kokkuleppel töötamine üle kokkulepitud tööaja ja tuleb hüvitada vähemalt tasulise vaba ajaga samas ulatuses või kokkuleppel rahas 1,5-kordse töötasuga. Kui tööaeg langeb ööajale (22.00–6.00), maksab tööandja töö eest 1,25-kordset töötasu, kui ei ole lepitud kokku, et töötasu sisaldab tasu ööajal töötamise eest.

Riigipühal tehtud töö eest tuleb tööandjal maksta kahekordset töötasu.

Ohutu töökeskkond ja regulaarsed tervisekontrollid.

Kui teiste võlaõiguslike lepingute korral vastutab teenusepakkuja ehk töövõtja ohutuse eest ise, siis töölepingulises suhtes tuleb tööandjal hinnata töökeskkonna ohutegureid riskianalüüsiga, juhendada töötajat ohutuse teemal enne tööle asumist, anda talle vajaduse korral isikukaitsevahendid jne.

Näide. *Jaana teab, et tema töölepingus kokkulepitud 12tunnise töövahetuse sisse jääv ühetunnine lõunapaus arvatakse tööajast välja ja töötasu ta selle eest ei saa. Jaana einestab tavaliselt kohvikus ja naaseb pausi lõpuks tagasi tööle. Homse vahetuse teises pooles peab Jaana aga minema töötervishoiuarsti juurde korralisse tervisekontrolli. Tööandja korraldas talle vastuvõtuaja vahetuse viimase kahe töötunni ajaks ja arvestab selle tööaja hulka.*

Robert reguleerib töövõtjana oma päeva ise. Kui tellimuse täitmise tähtaeg hakkab lähenema, on tihtipeale tegemist palju ja lõunapausid jäävad vahele. Mõnel õhtul on Robert seetõttu päris kurnatud, kuid tellimus tuleb töövõtulepingu kohaselt saada tähtajaks valmis. Varasemad vabad päevad tingivad nüüd kiire töötempo

ja puhkepausid tööpäeva enam ei mahu. Kohustuslikku tervisekontrolli pole talle kui töövõtjale ette nähtud. Perearst on Robertit hoiatanud juba märku andvate terviserikete eest ja soovitanud tervisele rohkem tähelepanu pöörata.

Töötasu makstakse ka siis, kui tööd ei anta töötajast mittetuleneval põhjusel.
Töövõimelisele ja töö tegemiseks valmis olevale töötajale peab maksma sel juhul keskmist töötasu.

Õigus kasutada puhkust ning saada puhkusetasu või hüvitist kasutamata puhkusepäevade eest töölepingu lõppemisel.
Töötajal on töölepingu seaduses sätestatud tingimustel õigus põhipuhkusele, emapuhkusele, isapuhkusele, lapsendajapuhkusele, vanemapuhkusele, lapsepuhkusele ja õppepuhkusele.

Põhipuhkuse kestus kalendriaastas on vähemalt 28 kalendripäeva. Osalise või puuduva töövõimega töötaja põhipuhkus on vähemalt 35 kalendripäeva. Haridustöötaja põhipuhkus kestab kuni 56 kalendripäeva.



Õigus keelduda töö tegemisest puhkuse, haiguse vms ajal. Töötaja ei pea neil põhjustel töötamata jäänud tööaega hiljem n-ö järele tegema.

> ***Näide.*** *Töölepingujärgne tööandja teavitas Jaanat jooksva kalendriaasta puhkusekavast juba veebruari alguses. Kuna Jaanal on alla kolmeaastane laps, arvestas tööandja tema soovi kasutada õigust kümne päeva pikkusele lapsepuhkusele koos põhipuhkusega juulikuus. Aja eest, mil tööd ei olnud, maksis tööandja Jaanale tema keskmist töötasu. Kui Jaana haigestus, hüvitas töövõimetuse tõttu töölt eemalviibimise aja talle neljandast kuni kaheksanda päevani tööandja ning üheksandast päevast alates haigekassa.*
>
> *Robert aga puhkab siis, kui tellimustesse tekib hooajaline paus. See on teinekord ebamäärane ajavahemik ja pikki plaane ta seetõttu teha ei saa. Roberti puhkust ei tasustata, sest töövõtulepingud, mida ta täidab, ei sisalda kokkulepet aja kohta, mil ta tellimust täitma ei pea. Tellijatel pole huvi sellist kokkulepet sõlmida. Ajal, mil tellimusi pole, Robert on haige või puhkab, sissetulek puudub. Ka 2013. aastal rakendunud tasulisele isapuhkusele polnud Robertil töövõtulepingu tõttu õigust.*

Tasuline vaba aeg uue töö otsimiseks.
Töölepingu erakorralise ülesütlemise puhul on tööandja kohustatud andma töötajale ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul mõistlikus ulatuses vaba aega uue töö otsimiseks. See aeg tasustatakse töötaja keskmise töötasuga.

Samamoodi peab tööandja andma töötajale mõistlikus ulatuses ja keskmise töötasuga tasustatavat vaba aega ka siis, kui töötajal tuleb töölt eemal viibida ootamatul põhjusel, mis ei tulene töötaja isikust või mis on tekkinud tahtmatult, mitte raske hooletuse tõttu (nt laps haigestub lasteaias ning ta tuleb koju viia; kodus juhtub veeavarii).

Töölepingu korral seadusega ette nähtud asjaolud

Eelduslikult tähtajatu leping.
Tagab nii töötajale kui ka tööandjale kindlustunde, et koostöö jätkub. Samas on võimalik sõlmida tähtajaline tööleping, kui tööl on ajutine iseloom – see on eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö, aga ka ajutiselt äraoleva töötaja asendamise vajadus.

Vaikimisi katseaeg, et hinnata töötaja oskusi ja võimeid.
Kui pole kokku lepitud teisiti, rakendub töösuhte alguses neljakuuline katseaeg. Kuni kaheksakuulise tähtajalise töölepingu korral võib katseaeg moodustada kõige rohkem pool lepingu kehtivuse ajast.

Töö- ja puhkeaja piirangud regulaarseks väljapuhkamiseks ning tervise säilimiseks.

Kuna töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile, seab seadus piirangud töötaja tööpäeva pikkusele ning kohustab teda iga päev ja iga nädal puhkama.

Üldjuhul peab tööpäevade vahele jääma 11 tunni pikkune katkematu puhkeaeg ning iga seitsmepäevane vahemik peab sisaldama 48-tunnist katkematut iganädalast puhkeaega (tööaja summeerimisel 36-tunnist).

Piirangud alaealiste tööle.

Alaealisega töölepingu sõlmimiseks on vaja tema seadusliku esindaja (lapsevanema) nõusolekut. Tööandjal on kohustus teha kümme tööpäeva enne 7-14aastase tööle asumist töötamise registrisse vastav kanne. Seaduse järgi on alla 18aastasel töötajal täistööaeg lühendatud ja igapäevane puhkeaeg pikendatud tema vanuse kohaselt.

> ***Näide.*** *Jaana vanim poeg, 16aastane Martin töötab suvevaheaegadel töölepingu alusel kodulähedases jäätisekohvikus teenindajana. Kuna Martin lõpetas kevadel põhikooli ja pole enam koolikohustuslik, tohib ta nüüd töötada kogu vaheaja. Eelmisel suvel oli tal põhikool veel lõpetamata ning seetõttu töötas poiss vaid pool koolivaheaega, ülejäänud aja puhkas.*
>
> *Kui Martin oli alles 13aastane, töötas ta suvevaheajal rannas jäätisemüüjana töövõtulepingu alusel. Seepärast pingutas poiss ka väga kuumadel ja päris vihmastel suvepäevadel, sest tasu sai ta iga müüdud jäätise pealt. Jäätisekast oli raske, päevad pikad ja kurnavad ning loodetud tasu jäi tihti saamata.*

Töölepingu jätkuv kehtimine ettevõtte üleminekul.

Kui ettevõte vahetab omanikku, ent jätkab sama või sarnast majandustegevust, lähevad töölepingud muutumatul kujul üle uuele omanikule. Ettevõtte ülemineku tõttu on üleandjal ja omandajal keelatud töölepingut üles öelda ning töölepingu tingimusi muudetakse vaid kokkuleppel.

Töölepingu ülesütlemise alused ja etteteatamistähtajad lepingu lõppemisel.

Etteteatamistähtajad, mida eelduslikult tuleb töölepingu ülesütlemisel järgida, sõltuvad ülesütlemise põhjusest ja töötaja töösuhte pikkusest tööandja juures.

Tööandja peab töötajale ülesütlemisest ette teatama:

- alla aastase töösuhte korral vähemalt 15 kalendripäeva;
- ühe- kuni viieaastase töösuhte korral vähemalt 30 kalendripäeva;
- viie- kuni kümneaastase töösuhte korral vähemalt 60 kalendripäeva;
- üle kümneaastase töösuhte korral vähemalt 90 kalendripäeva.

Töölepingu korralise ehk põhjendamata ülesütlemise õigus on ainult töötajal. Eeldatakse, et sellest teatab töötaja tööandjale ette vähemalt 30 kalendripäeva.

Töötajast või tööandjast tuleneval mõjuval põhjusel võib töötaja erakorraliselt töölepingu üles öelda mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.. Mõistlik on siiski võimaluse korral ette teatada, arvestades tööandja vajadust tööd ümber korraldada.

Katseajal on mõlemad pooled kohustatud töölepingu ülesütlemisest ette teatama vähemalt 15 kalendripäeva.

Täiendavad hüvitised töölepingu erakorralisel ülesütlemisel.
Koondamisel maksab tööandja töötajale hüvitist ühe kuu keskmise töötasu ulatuses. Samas ulatuses maksab tööandja hüvitist töötajale, kes ütleb töölepingu üles, kui tööandja vähendab ajutiselt (kuni kolmeks kuuks) tema töötasu, sest tööandjast mitteolenevate majanduslike asjaolude tõttu tööd anda ei ole.



Eelisõigus koondamisolukorras tööle jääda, kui töötaja kasvatab alla kolmeaastast last või on töötajate esindaja. Koondatavate nimekirjast peab tööandja esimesena välja arvama just väikelaste vanemad, töötajate usaldusisikud ja töökeskkonnavolinikud. Töötajate esindajale töölepingut üles öeldes tuleb tööandjal enne küsida töötajate arvamust ning anda neile tagasisidet, kui see siiski arvestamata jäi.

Koondamise keeld, kui töötaja on rase või tal on õigus saada emapuhkust või ta kasutab vanemapuhkust või lapsendajapuhkust. Sel juhul tohib töötajat koondada üksnes ettevõtte pankroti või likvideerimise korral.

Töötasust tasaarvestamise erisus.
Tööandjal on töötaja nõusolekuta lubatud töötasust kinni pidada üksnes tasu väljatöötamata puhkusepäevade eest töölepingu lõppemisel ning töötajale tehtud ettemakse, mille korral on töötajal tagasimaksmise kohustus. Nõusolek tasaarvestamiseks peab olema saadud igaks juhtumiks eraldi kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis, näiteks e-kirja teel.

Näide. *Enne kui Jaana jäi noorimat last oodates emapuhkusele, teatas tema tööandja vajadusest halvenenud majandusliku olukorra tõttu töö ümber korraldada ja osa töötajaid koondada. Kuna Jaana andis tööandjale seepeale oma*

varajasest rasedusest teada, ei tulnud tema koondamine kõne alla.

Pärast emapuhkuse katkestamist kaks aastat hiljem oli tööandja majanduslik olukord juba paranenud ning tööle naasnud Jaanale oli taas tagatud varem kokku lepitud töö. Kui tööd oleks olnud varasemast vähem, tulnuks tööandjal koondada keegi teine sama tööd tegev töötaja. Jaanale peab tööandja tagama kokkulepitud töö, sest Jaana pesamuna pole veel kolmeaastane.

Robertil on tellijatega töövõtulepingutes kokku lepitud tähtajad, mida ei mõjuta asjaolu, et Robert on alla kolmeaastase lapse vanem. Kui tellijal pole enam vajadust Robertiga koostööd teha, saab ta lepingu üles öelda hoolimata Roberti perekondlikest kohustustest.

MIKS ON TÖÖANDJALE KASULIK SÕLMIDA TÖÖLEPING?

Tööandja kasu töölepingu korral

Töötaja peab täitma oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt (sh hoidma ärisaladust ja pidama kinni konkurentsipiirangu kokkuleppest). Töötajal on kohustus (ka kokkuleppeta) hoida ärisaladust, mille sisu on tööandja talle teatavaks teinud. Tööandjal on võimalik töötajaga kokku leppida kuni üheaastases konkurentsipiirangus isegi pärast töölepingu lõppemist.

Töötaja peab tegema kokkulepitud tööd ja täitma töö iseloomust tulenevaid kohustusi, tehes seda kokkulepitud mahus, kohas ja ajal.
Töötaja allub kokkulepitud tööajal tööandja juhtimisele ja kontrollile. Töötingimused peavad olema piisavalt täpselt töötajaga kokku lepitud või vähemalt talle kirjalikult teatatud.

Töötaja peab täitma tööülesandeid väljaspool kokkulepitud töötegemise kohta töölähetuses kuni 30 päeva või kauem, kui nii on kokku lepitud.
Üksnes töötaja nõusolekul saab töölähetusse saata rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last. Alaealise töötaja lähetamiseks on lisaks vaja tema seadusliku esindaja nõusolekut.

Tööandja maksab töötajale välislähetuse korral maksuvaba päevaraha lähetusel viibimise eest. Tööandja saab töötajale maksta maksuvaba hüvitist (piirmäära ulatuses) ka töötaja isikliku sõiduauto kasutamise eest tööülesanneteks, kui nii on kokku lepitud.

***Näide.** Jaana töötab tööajakava järgi, mille tööandja on koostanud töökorralduse vajadusest lähtudes. Tööandja on Jaana ametijuhendis kirjeldanud töötaja tööülesandeid ning töökorralduse reeglites tööaja korraldust ja teisi ettevõttesiseseid*

reegleid. Nii Jaana kui ka tema tööandja teavad seetõttu iga päev, millised on mõlema poole kohustused ja vastutus. Tööandja on Jaanaga kokku leppinud konkurentsipiirangus, st Jaana ei tohi töötada konkurendi juures. Jaanat on teavitatud ka ärisaladuse sisust, mistõttu peab ta seda hoidma.

Robert teeb endale reeglid ise ja kui tellimus jääb õigel ajal täitmata, saab tellija nõuda temalt kokkulepitud hüvitist. Tellija ei saa kontrollida tema tööaega. Robertil puudub ka kohustus hoida ärisaladust ja tal võib olla lepinguid omavahel konkureerivate ettevõtetega.

Töötaja peab täitma õigel ajal ja täpselt tööandja seaduslikke korraldusi, mis on seotud kokkulepitud tööülesannetega.

Töötaja peab osalema oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel, mille korraldab või kuhu teda suunab tööandja ettevõtte huvidest lähtudes.



Töötaja peab hoiduma kahjustavatest tegudest, mis takistavad teistel töötajatel oma kohustusi täita.

Siia alla kuuluvad ka teod, mis kahjustavad töötaja enda või teiste isikute elu, tervist või vara; samuti teod, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Töötajal tuleb käituda ning tegutseda mõistlikult ja teiste huve arvestades.

Töötaja peab tegema tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega.

Meeskonnatöö on tööprotsessides oluline ja tihti vältimatu ning töötajal tuleb sellega arvestada.

Töötaja peab teavitama tööandjat viivitamata töötakistusest või selle tekkimise ohust ning võimalusel selle enne korralduse saabumist kõrvaldama.
Töökorralduse efektiivse ja ohutu sujumise nimel tuleb tegutseda ka töötajal.

Töötaja peab teavitama tööandjat tolle soovil kõigist töösuhtega seotud olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi.
Tööandja peab sellise teabe hankimisel käituma heauskselt ja kaaluma, kas teabe küsimiseks on reaalset vajadust.

Töötaja peab teavitama tööandjat viivitamata oma ajutisest töövõimetusest ja võimaluse korral selle arvatavast kestusest.
Töö korraldamiseks on tööandjale hädavajalik saada takistustest teada esimesel võimalusel. Selleks et tööandja saaks tööjõuressursse planeerida, peab töötaja oma puudumisest teatama ning esitama selle põhjust tõendava dokumendi (nt töövõimetuslehe).

Töötaja peab tegema tööd isiklikult.
Kui tellimuse ja käsundi täitmisel on oluline kriteeriumitele vastav tulemus (toode või teenus), siis töölepingulisel tööajal allub tööandjale konkreetne töötaja. Seadus jätab pooltele võimaluse kokku leppida kolmanda isiku kasutamises.

> ***Näide.*** *Jaana on tubli töötaja, kelle oskusi tööandja hindab. Seetõttu on tööandjale oluline, et kokkulepitud tööd teeks just Jaana. Tööandja teab, et naise panus annab kvaliteetse töötulemuse.*
>
> *Roberti kliendid on huvitatud sellest, et kokkulepitud toodangu saab kätte õigel ajal ning õiges mahus ja kvaliteedis. Tellija ei tea, kes, kus ja kuidas selle valmis teeb.*

Töötaja kannab tööandjale tekitatud kahju eest varalist vastutust.
Süüliselt tekitatud kahju tuleb hüvitada, aga ka toodetud praagi eest vastutab selle tekitanud töötaja. Praaktoodangu korral on tööandjal õigus töötasu vähendada.

Pea meeles!
Töövõtuleping pole tööleping!
Töövõtulepingu korral ei näe seadus ette:
- tähtajatut töösuhet;
- töötasu alammäära;
- töö- ja puhkeaja piiranguid;
- õigust puhkusele ja puhkusetasule;
- töövahendeid ja tööalast täiendusõpet;
- õigust hüvitisele riigipühal töötamise, ületunnitöö ja öötöö eest;
- tööandja kohustust tagada ohutu töökeskkond ja isikukaitsevahendid.

TÖÖSUHETEGA KAASNEVAD SOTSIAALSED TAGATISED

Eesti Haigekassa

Ravikindlustuse kehtivust saab kontrollida riigiportaalist www.eesti.ee või haigekassa infotelefonilt +372 669 6630.

Töölepinguga töötamine

Ravikindlustuse õigus on üle ühekuuse tähtajaga või tähtajatu töölepingu alusel töötaval töötajal.

Tööandjatelt saadud andmed töötajate kindlustamiseks ning kindlustuse peatamiseks või lõpetamiseks edastab Maksu- ja Tolliamet töötamise registrist haigekassale.



Töötaja ravikindlustus tekib töötamise registrisse kantud töötamise alustamise kuupäevast arvestatava 14päevase ooteaja möödumisel. Kui töötamise registrisse kantud töötamise alustamise kuupäev jääb kehtiva ravikindlustuse ajavahemikku, jätkub ravikindlustus uuel alusel ilma katkemiseta. Töötamise alustamine tuleb tööandjal registreerida töötamise registris hiljemalt tööle asumise hetkeks. Töötajana kindlustatud isikute ravikindlustus lõpeb kahe kuu möödumisel töötamise registrisse kantud töötamise lõppemise päevast. Kui tööandja ei ole inimesele ravikindlustust vormistanud ning seetõttu jääb vajalik raviteenus või hüvitis saamata, peab kahju korvama tööandja.

Töövõtu- ja käsunduslepinguga töötamine

1. jaanuaril 2016 muutusid ravikindlustuse seaduse sätted, mis reguleerivad võlaõigusliku lepingu alusel töö- ja teenustasusid saava isiku ning juriidilise isiku juhtimis- ja kontrollorgani liikme kindlustuskaitse tingimusi.

Nende kohta kehtib uus ravikindlustuskaitse süsteem, mille kohaselt kindlustuskaitse algus ja peatamine on seotud tulu- ja sotsiaalmaksu, kohustusliku kogumispensioni makse ja töötuskindlustusmakse deklaratsiooni (TSD) esitamisega Maksu- ja Tolliametile, kusjuures kindlustuskaitse saamiseks peab olema isiku eest deklareeritud sotsiaalmaksu ühes kuus vähemalt eelarveaastaks riigieelarvega kehtestatud kuumääralt arvutatuna. Kindlustuskaitse saadakse ühe või mitme võlaõigusliku lepingu alusel töötamisel, ühe või mitme juriidilise isiku juhtimis- ja kontrollorgani liikmeks olemisel, kui sotsiaalmaksu miinimum on deklareeritud.

Kindlustuskaitse tekib peale TSD esitamist ja peatub, kui järgmise deklaratsiooni esitamiseks ei ole täidetud sotsiaalmaksu miinimumkohustus. Nimetatud kindlustusliigi puhul ei kohaldata enam 14päevast ooteaega ega 2kuulist garantiiaega nagu töölepinguga töötajate puhul. Kindlustuskaitse ei peatu ajal, millal isikul on õigus saada ajutise töövõimetuse hüvitist (näiteks haigushüvitist, sünnitushüvitist jne).

Tööandjal on kohustus deklareerida sotsiaalmaks TSD-l väljamaksele järgneva kuu 10. kuupäevaks. Kui kindlustuskaitse tekkimiseks vajalikud dokumendid ei ole õigeks ajaks esitatud ning kindlustuskaitset taotleval isikul oleks tekkinud õigeaegse esitamise korral õigus saada ravikindlustushüvitist, peab kindlustuskaitset taotlevale isikule ravikindlustushüvitise saamata jäämisest tekkinud kahju hüvitama kohustuse rikkuja.

Lisainfo Eesti Haigekassa koduleht www.haigekassa.ee
Infotelefon +372 669 6630 (E–R 8.30–16.30)
E-post info@haigekassa.ee

Maksu- ja Tolliamet

Kõik tööd pakkuvad füüsilised ja juriidilised isikud peavad registreerima oma töötajad töötamise registris. Registreerida tuleb kõigi füüsiliste isikute töötamised, mille puhul tekib Eestis maksukohustus, ning seda olenemata lepingu vormist ja kestusest. Erandina tuleb töötamise registrisse kanda andmed isikute kohta, kes töötavad äriühingus ja füüsilisest isikust ettevõtja juures vabatahtlikkuse alusel.

Tööd tegeva isiku töötamine tuleb registreerida hiljemalt tööd tegeva isiku tööle asumise hetkeks. See tähendab, et isiku võib registreerida ka samal päeval, kuid kindlasti peab ta olema registreeritud töötamise alustamise hetkeks.

Maksud (sotsiaalmaks, tulumaks) ja maksed (töötuskindlustusmakse, kogumispensionimakse), mis makstakse ning peetakse kinni töölepingu alusel töötavale ja muu võlaõigusliku lepingu alusel tööd tegevale või teenust osutavale füüsilisele isikule

juriidilise isiku või FIEst tööandja poolt väljamakstavalt tasult, peab deklareerima ja tasuma väljamakse tegija. Erandiks on juhud, kus väljamakse saajaks on ettevõtjana äriregistrisse kantud füüsiline isik (FIE).

Tööandjast füüsiline isik (kes ei ole FIE) peab teisele füüsilisele isikule tehtavatelt väljamaksetelt kinni pidama, deklareerima ja tasuma maksud ning maksed ainult töölepingulistes suhetes. Kui füüsiline isik on tasu maksnud muu võlaõigusliku lepingu alusel, tuleb sellelt tulumaks tasuda tasu saajal endal tuludeklaratsiooni esitamisega. Samas on füüsilisel isikul muu võlaõigusliku lepingu alusel makstud töö- või teenustasult kohustus maksta sotsiaalmaks ja maksed (töötuskindlustusmakse, kogumispensionimakse).

Täpsemat infot töötamise registreerimise ja tasu maksmisega seotud maksude arvestamise kohta leiab maksuhalduri kodulehelt www.emta.ee.

Väljamakse tegija deklareerib Maksu- ja Tolliametile TSD-vormil väljamaksetelt kinni peetud ning arvestatud maksud ja maksed väljamaksele järgneva kuu 10. kuupäevaks. Samaks kuupäevaks kantakse ka maksud ja maksed üle Maksu- ja Tolliameti pangakontole.

Töötaja saab kontrollida, kas tema töötamine on registreeritud ning kas temale tehtud väljamaksed on deklareeritud ja maksud tasutud. Enda töötamise registreeringut ning väljamaksete deklareerimist ja tasumist saab kontrollida Maksu- ja Tolliameti e-maksuameti/e-tolli rubriigis, sisenedes erakliendi rollis ning valides viite „Töötamised ja väljamaksed".

Kui selgub, et väljamakstud tasu ei ole deklareeritud või on deklareeritud vaid osaliselt, tuleb sellest teatada maksuhaldurile.

Ümbrikupalga maksmise juhtudest saab maksuhaldurile teatada:

- ööpäevaringsel vihjetelefonil +372 800 4444, mis on helistajale tasuta;
- vihjemeilil vihje@emta.ee.

Vihje edastamisel on soovitatav anda konkreetse juhtumi kohta võimalikult palju ja täpset informatsiooni. Mida detailsem on vihje, seda kiiremini on maksuhalduril võimalik reageerida ning ebaseaduslik tegevus lõpetada. Soovituslik on jätta ka enda kontaktandmed, et maksuhaldur saaks tarviduse korral asjaolusid täpsustada.

Saadud vihjeid analüüsitakse, vajaduse korral tehakse maksumenetlus. Kui maksumenetluse käigus tuvastatakse, et tööandja on jätnud maksuhaldurile andmed esitamata, on esitanud valeandmeid või rikkunud kinnipidamiskohustust, võib tööandjat karistada kuni 13 000 euro suuruse rahatrahviga.

Lisainfo

Maksu- ja Tolliameti koduleht www.emta.ee
Infotelefon +372 880 0811

Eesti Töötukassa

Töötajale

Töölepingu alusel töötanutel on õigus kindlustushüvitisele koondamise korral, kui töösuhe on kestnud vähemalt viis aastat ja tööleping on üles öeldud koondamise tõttu või töölepingu seaduse § 37 lõike 5 alusel (töötaja poolt töölepingu ülesütlemine töötasu vähendamise korral).

Tööandja maksejõuetuse puhul on töölepingu alusel töötanud töötajal õigus saada Eesti Töötukassalt hüvitist, mis tagab töötajale tööandja maksejõuetuse tõttu saamata jäänud töötasu, puhkusetasu ja töölepingu ülesütlemisel saamata jäänud muud hüvitised, mis on ette nähtud töölepingu seaduses. Tööandja maksejõuetusena on käsitletavad tööandja pankroti väljakuulutamine ja pankrotiavalduse menetluse lõpetamine raugemise tõttu.

Tööandjale

Alaealise töötamise toetus

Selleks, et suurendada alaealiste töötamise võimalusi ning soodustada nende tööharjumuse ja -kogemuse saamist, maksab Töötukassa tööandjale alaealise töötamise toetust. Toetust saab tööandja, kes pakub tööd 13–16-aastasele noorele ning seda makstakse jooksva kalendriaasta esimeses kvartalis tagasiulatuvalt eelmise kalendriaasta eest.

Toetust makstakse, kui tööandja on eelmise kalendriaasta jooksul tasunud 13–16-aastastele töötajatele brutotöötasudena kokku vähemalt 1000 eurot. Toetuse suuruseks arvestatakse iga 13–16-aastase töötaja kohta 30% tema brutotöötasust eelmisel kalendriaastal.

Tööandja saab toetust taotleda nii töölepingu kui muu võlaõigusliku lepingu (nt käsundus- või töövõtuleping) alusel töötanud noorte eest. Toetuse arvestamise aluseks on Maksu- ja Tolliametile deklareeritud ning töötuskindlustuse andmekogusse kantud tasud alaealiste eest, millelt on kinni peetud töötuskindlustusmakse.

Lisainfo

Eesti Töötukassa koduleht www.tootukassa.ee
Infotelefon 15 501

Sotsiaalkindlustusamet

Töötajale

Töölepingu alusel töötava töötaja eest maksab tööandja sotsiaalmaksu. Tasutud maksust sõltub töötaja vanemahüvitise ja tulevikus pensioni suurus. Makstud sotsiaalmaksu, kogunenud pensionikindlustusstaaži ning aastakoefitsiente saab igaüks kontrollida portaali www.eesti.ee rubriigis „E-teenused / Kodanikule / Perekond / Pensionikindlustuse registri teatis".

Tööandjale

Tööandjale hüvitatakse töölepingu alusel töötava töötaja eest riigi poolt:

- alaealise töötaja puhkusetasu põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava puhkuseosa eest;
- osalise või puuduva töövõimega töötaja puhkusetasu põhipuhkuse 28 kalendripäeva ületava puhkuseosa eest;
- isapuhkuse tasu (kuni 30 kalendripäeva eest);
- lapsepuhkuse tasu (kuni 10 tööpäeva eest);
- puudega lapse lapsepuhkuse tasu.

Lisainfo

Sotsiaalkindlustusameti koduleht www.sotsiaalkindlustusamet.ee
Infotelefon +372 612 1360

Testi oma teadmisi

Kontrolli oma teadmisi, vastates järgnevatele küsimustele JAH või EI.

1. Kas tööleping on võlaõiguslik leping?
2. Kas tööleping on eelduslikult tähtajatu?
3. Kas tööleping on sõlmitud, kui seda pole kirjalikus vormis allkirjastatud, kuid töötaja täidab tööülesandeid?
4. Kas töötajal on õigus keelduda töö tegemisest puhkuse ajal?
5. Kas tellimuse täitmine on töövõtulepinguga võetud kohustus?
6. Kas tellija eksib, arvates, et tal on õigus töövõtulepinguga tellimuse täitjat suunata, tema tööaega korraldada ja teda kontrollida?
7. Kas töölepinguga töötades on töötajal õigus töötasule vähemalt üks kord kuus?
8. Kas katseaeg rakendub ka siis, kui selles pole töölepingus kokku lepitud?
9. Kas tööandja peab töölepingu erakorralisest ülesütlemisest töötajale ette teatama?
10. Kas töölepingu ülesütlemisel koondamise tõttu on töötajal õigus tasulisele vabale ajale uue töö otsimiseks?
11. Kas ohutu töökeskkonna tagamise eest vastutab töölepingulises suhtes tööandja?
12. Kas raseda töötaja koondamine on keelatud, kui tegu pole just ettevõtte pankroti või likvideerimisega?
13. Kas töötajal on kohustus tööandja soovil teavitada tööandjat kõigist töölepingulise suhtega seotud olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi?

Õiged vastused

Kõigile küsimustele tuleb vastata jaatavalt.
Kui vastasid kasvõi kordki eitavalt, loe teavitusmaterjal uuesti läbi!

Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspektsioon teab vastuseid!



VAATA
Tööinspektsiooni kodulehte **www.ti.ee**
Tööelu portaali **www.tooelu.ee**

HELISTA
nõustamisele **640 6000**
igal tööpäeval 9.00–16.30

KASUTA
iseteenindus.**ti.ee**

SAADA
oma küsimus **jurist@ti.ee**

KUTSU
töökeskkonna konsultant
oma ettevõttesse **ti@ti.ee**

TÖÖINSPEKTSIOON

Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond

Eesti
tuleviku heaks

TÖÖELU