



## Mida peab tööleping sisaldama?

Töölepingusse pannakse kirja vähemalt kõige olulisemad kokkulepped – tööülesannete kirjeldus, töö eest makstav tasu, tööaeg, töö tegemise koht.

Töölepingu seaduse § 5 lg 1 annab loetelu ka muudest andmetest, mille peab tööandja töötajale kirjalikult teatavaks tegema – puhkuse kestus, töölepingu ülesütlemisest etteteatamise tähtajad, kollektiivlepingu kohaldamine, tööandja kehtestatud reeglid töökordaldulele jms.

Needki andmed võivad olla töölepingu osa, kuid seejuures tasub meeles pidada, et lepingus kokku lepitud tingimusi saab muuta ainult poolte kokkuleppel.

Tööandja peab töölepingu andmed esitama töötajale heauskselt, selgelt ja arusaadavalt.

Eeldatakse, et töölepingu kokkulepped ja muud tingimused esitatakse töötajale enne tööle asumist.

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

TLS kohustab töösuhte pooli kirjalikult fikseerima ka muid kokkuleppeid ja eeldab, et kui seda ei ole tehtud, siis loetakse TLS-i § 6 lg 9 alusel, et kokkuleppeid ei ole sõlmitud või kohustust ei ole määratud.

Kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikult, kui pooled lepivad kokku:

- seaduses sätestatud lühema katseaja kohaldamises või katseaja kohaldamata jätmises;
- tähtajalise töölepingu sõlmimises, kui selleks on mõjuv põhjus;
- konkurentsipiirangu kohaldamises või saladuse hoidmise kohustuses;
- töötamises väljaspool tavapärasest töö tegemise kohta (kaugtöö);
- töötaja töötamises, alludes kasutajaettevõtja juhtimisele ja kontrollile ehk renditöötajana.

Tööandja ja töötaja võivad töölepingus kokku leppida ka muudes tingimustes, mis ei ole seadusega vastuolus ega keelatud.

Kokkulepe, mis kaldub töötaja kahjuks kõrvale töölepingu seaduses ja võlaõigusseaduses lepingupoolte õiguste ja kohustuste ning vastutuse osas sätestatud, on tühine.

Töösuhetes lähtutakse soodsama sätte kohaldamise põhimõttest.