

Töötajast ja töövõtjast ehk miks mõnetäheline erinevus tähendab sisuliselt suuri erisusi

*Meeli Miidla-Vanatalu
töösuhete osakonna peajurist*

Kas pole mitte igapäevane, et näeme ja kuuleme töö tegemise kontekstis pidevalt tööandjast ja töövõtjast? Kõlavad need kaks mõistet ju eesti keeles koos nii hästi. Juriidiliselt ei ole aga nende kahe mõiste koos kasutamine üldse korrektne ning tekitab asjatult segadust. Kes on siis kes?

Tööandja ja töötaja

Töösuhete poolteks on töölepingu seaduse kohaselt tööandja ja töötaja. Töölepingu seaduse § 1 lõige 1 järgi teeb füüsiline isik (töötaja) töölepingu alusel teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.

Tellija ja töövõtja

Tellija ja töövõtja on töövõtulepingu pooled. Võlaõigusseaduse § 635 lõike 1 kohaselt kohustub töövõtulepinguga üks isik (töövõtja) valmistama või muutma asja või saavutama teenuse osutamise muu kokkulepitud tulemuse (töö), teine isik (tellija) aga maksma selle eest tasu.

Ka töövõtulepingu raames räägime eesti keeles töö tegemisest, kuid sellise töötamise õiguslik alus on täiesti erinev töölepingu alusel töötamisest. Ka selle raames pooltele tekkivad õigused ja kohustused ning sotsiaalsed tagatised on töölepingulisest suhtest täiesti erinevad.

Kui töövõtjat võrrelda töötajaga, siis on tema seadusest tulenevad tagatised märgatavalt väiksemad. Töövõtulepingu alusel tellimuse täitjale ei laine töölepingu seadusest tulenevad töö- ja puhkeaja piirangud, tal ei ole õigust igakuisele töötasule ja

puudub ka õigus puhkusele. Lisaks ei teki alla 3-kuulise töövõtulepinguga ka õigust ravikindlustusele.

Käsundiandja ja käsundisaaja

Nii-öelda töö tegemisest räägitakse ka käsunduslepingu täitmisel. Käsunduslepingu poolteks on käsundiandja ja käsundisaaja.

Võlaõigusseaduse § 619 kohaselt kohustub käsunduslepinguga üks isik (käsundisaaja) vastavalt lepingule osutama teisele isikule (käsundiandja) teenuseid (täitma käsundi), käsundiandja aga maksma talle selle eest tasu, kui selles on lepitud kokku.

Nii nagu töövõtjale, ei laiene ka käsundisaajale töölepingu seadusest tulenevad sotsiaalsed garantiid.

Teenistussuhe ja riigi või kohaliku omavalitsuse teenistuja

Tööd teevad veel ka teenistujad. Teenistujatega lepingut kehtiva avaliku teenistuse seaduse kohaselt ei sõlmita, nemad määratakse ametisse.

Avaliku teenistuse seaduse § 4 lg 1 kohaselt on avalik teenistuja isik, kes teeb palgalist tööd riigi või kohaliku omavalitsuse ametiasutuses. Teenistujad jagunevad veel seejuures ametnikeks, abiteenistujateks ja koosseisuvälisteks teenistujateks.

1. aprillil 2013 jõustuva uue avaliku teenistuse seaduse kohaselt teenistuja mõiste kaob ning räägitakse ainult ametnikust. Uue seaduse § 7 lg 1 kohaselt on ametnik isik, kes on riigiga või kohaliku omavalitsuse üksusega avalik-õiguslikus teenistus- ja usaldussuhtes.

Erinevad lepingud samade poolte vahel

Kui üks töötaja täidab ühe tööandja juures mitmeid täiesti erinevaid ülesandeid, näiteks raamatupidaja ja koristaja ülesandeid, kas siis tuleb temaga sõlmida üks või kaks töölepingut?

Ühe tööandja ja konkreetse töötaja vahel saab olla üks töösuhe, seega ka üks tööleping. Töölepingu seadus ega ka võlaõigusseadus ei piira ühe töösuhete raames mitme erineva tööülesande täitmist, peamine on kokkulepitud tööülesanded töölepingu kirjalikus dokumendis fikseerida.

Praktikas eelistatakse erinevate funktsioonide täitmiseks siiski mitme töölepingu sõlmimist ehk antud näite puhul eraldi tööleping raamatupidajale ja koristajale, vaatamata sellele, et tööandja ja töötaja on mõlemas töölepingus samad. Sellisel otsusel on omad eelised, kuid ka puudused.

Esineb olukordi, kus mitu töölepingut sõlmitakse, et kõrvale hiilida seadusest tulenevate kohustuste täitmisest. Näiteks sõlmitakse töötajaga täistööajaga tööleping raamatupidaja ülesannete täitmiseks ja samaaegselt kehtib veel osalise tööajaga tööleping koristaja kohale. Seega töötab töötaja üle seaduses ettenähtud 40 tunni 7-päevases ajavahemikus. Samas ei ole näiliselt tegemist ka ületunnitööga töölepingu seaduse § 44 mõistes, sest töötaja ei tööta kummagi töölepingu raames üle kokkulepitud tööaja.

Tulemuseks on üleväsinud töötaja, kes teeb ületunnitööd, kuid ei saa selle eest seaduses ettenähtud hüvitist. Sellisel juhul on rikkujaks tööandja, kes on jätnud järgimata seadusest tulenevad tööaja piirangud. Lisaks võib tekkida probleeme töölepingu seaduses sätestatud igapäevase või iganädalase puhkeaja järgimisega ning töötajaga vaidlus ületunnitöö hüvitamise teemal.

Järgmine kitsaskoht mitme töölepinguga töötamisel tekib põhipuhkuse kasutamisel. Kui töötaja kasutab põhipuhkust raamatupidaja ametikohal, kuid jätkab seejuures koristaja

Esineb olukordi, kus mitu töölepingut sõlmitakse, et kõrvale hiilida seadusest tulenevate kohustuste täitmisest.

ülesannete täitmist, ei ole tagatud puhkuse kasutamise eesmärk ning töötaja ei saa tegelikult tööst puhata ja taastuda. Seega tuleks mõlema töölepingu alusel anda töötajale põhipuhkus samaaegselt.

Kaks lepingut on soodsamad töötajale koondamise korral

Kahe töölepingu eelis selgub aga koondamisvajaduse tekkimisel. Kui tööandja otsustab koristaja töökoha kaotada, saab ta anda ülesütlemissaavalduse ainult selle töölepingu osas, mis reguleerib koristaja tööd. Raamatupidaja tööks sõlmitud töölepingut see ülesütlemine ei puuduta. Töötaja saab koristaja koha kaotamisest tulenevalt seaduses ettenähtud hüvitise, kuid töötab sama tööandja juures raamatupidajana edasi.

Ühe töölepingu puhul tuleks koondamise olukorras teha töötajale kõigepealt ettepanek töölepingu tingimuste muutmiseks sel moel, et koristaja tööülesanded kaovad ning kui töötaja sellega ei nõustu, siis öelda tööleping üles. Selline otsus võib aga tööandjale tähendada hea raamatupidaja kaotamist pelgalt seetõttu, et koristaja ülesanded lõpevad.

Kui töötaja on töölepingu alusel raamatupidaja, aga töövõtu- või käsunduslepingu alusel samas ettevõttes koristaja, kas siis võib töölepingu seaduse piirangud unustada?

Ka käsundus- või töövõtulepingu sõlmimine lisaks töölepingule on sageli tingitud soovist jätta täitmata töölepingu seadusest tulenevad kohustused. Samas ei keela võlaõigusseadus ega töölepingu seadus mitme erineva sisuga lepingu sõlmimist samade poolte vahel. Ehk töösuhtes olevad pooled võivad sõlmida nii käsundus-, töövõtu- kui ka muid võlaõiguslikke kokkuleppeid, mis väljuvad töösuhte piiridest.

Võlaõigusseadus töövõtu- ega käsunduslepingu täitmisele ajalisi piire ei sea, töölepingu seaduses nimetatud töö- ja puhkeaja piirangud üldjuhul töö tegijale ei laiene. Nende lepingutega ei kaasne ka kohustust maksta töötasu vähemalt Vabariigi Valitsuse kehtestatud alammääras, anda töövõtjale või käsundisaajale puhkust ning lepingu ülesütlemine on võrreldes töölepinguga märgatavalt lihtsam.

Siinjuures tasub aga tähelepanu pöörata, et on eriseadused, mis seavad töö- ja puhkeaja piirid ka töövõtu- või käsunduslepingu täitjale, näiteks liiklusseadus sõidukijuhtide osas.

Kui töölepinguga töötades allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, siis töövõtu- või käsunduslepingu korral alluvusvahekord puudub.

Töövõtu- või käsunduslepinguga ei tohi varjata töösuhet

Töövõtu- või käsunduslepingu sõlmimiseks peab pooltel kahtlemata olema õiguslik alus, tegemist ei saa ega tohi olla varjatud töösuhtega. Kui töölepinguga töötades allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile, siis töövõtu- või käsunduslepingu korral alluvusvahekord puudub.

Töövõtuleping tähendab konkreetse tellimuse täitmist. Seejuures ei pea töövõtja seda tellimust isegi isiklikult täitma, vaid ta võib oma kohustused üle anda kolmandale isikule, oluline on, et tellimus saaks täidetud.

Käsunduslepingu täitmisel eeldab võlaõigusseadus, et seda lepingut täidetakse isiklikult, kuid siiski vastavalt käsundisaaja äranägemisele, ilma otsese alluvuseta käsundiandjale.

Töövõtjal või käsundisaajal on kahtluse korral, et tegemist on siiski varjatud töösuhtega, õigus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse töösuhte tuvastamise nõudes isegi siis, kui pooled on allkirjastanud töövõtu- või käsunduslepingu.

Töövaidlusorgan asub sel juhul hindama, kas tööd tegev isik allus töötamist võimaldanud isiku juhtimisele ja kontrollile, millisel ajal tööd tehti, mil viisil, kus kohas ning kelle vahenditega. Kui selgub, et tööd teinud isik otsustas ise mil viisil, millisel ajal ja kohas ta lepingut täidab, on selge, et tegemist ei ole töösuhtega.

Juhul, kui töövaidlusorgan leiab, et tegemist oli siiski töösuhtega ehk töövõtu- või käsunduslepingu varjus toimus töölepingu täitmine, võib see tööandjale tähendada nii täiendava töötasu kui ka erinevate hüvitiste maksmise kohustust.