

Töötamine töölepingu või muu kokkuleppe alusel

Meeli Miidla-Vanatalu
töösuhete osakonna juhataja

Kaia Taal
tööinspektor-jurist

Eestis saab tööd teha ehk luua väärtusi kindla eesmärgiga väga erinevate õigusuhete ja lepingute raames. Raamseadusena reguleerib erinevaid lepingulisi suhteid võlaõigusseadus, kuid lisaks sellele sätestab vaid töösuhetele omased erisused töölepingu seadus.

Füüsilise isiku töö tegemisest saame rääkida nii töölepingu, töövõtulepingu, käsunduslepingu kui ka muu võlaõigusseaduses sätestatud teenuse osutamise lepingu raames. Eelkõige tuleb silmas pidada, et poolte vahel sõlmitud lepingust peab nähtuma poolte tegelik tahe – see, milles mõlemad lepingupooled läbirääkimisi pidades kokkuleppele jõudsid. Üksnes kirjaliku lepingu pealkiri ega vahel isegi lepingu sisu ei määra kokkuleppe tegelikku õiguslikku tagajärge. Kui kirjalik leping puudub, on lepinguline suhe ikkagi olemas.

Milline leping sõlmida?

Õige lepingu valiku eest vastutab töötamist võimaldav isik ehk tööandja, tellija, käsundiandja või muu isik, kes töö tegemise võimaluse välja pakub. Võlaõigus-



Foto: SXC_Luiz Fernando Pilz

seadusest lähtudes võib üldjoontes välja tuua, et kui lepingut sõlmivate poolte vahel on eesmärgiks reguleerida konkreetse ülesande täitmist (näiteks kohtus esindamine, loengu pidamine), siis sõlmitakse käsundusleping. Kui lepingu eesmärgiks on aga reguleerida konkreetse tulemuse saavutamist konkreetseks kuupäevaks (paigaldab ukse, paneb põrandat), siis sobib töövõtuleping. Aga kui poolte tahe on reguleerida tulemuse saavutamise protsessi ja soovitakse tegevust juhtida, siis tuleb sõlmida töölepingu seaduse alusel tööleping.

Töölepingu eelised töötajale:

Töölepingu seadus annab töötajale teistest võlaõiguslikest lepingutest suuremad õigused ja parema kaitse.

- Õigus saada vähemalt üks kord kuus kokkulepitud töötasu.
- Õigus saada kokkulepitud töö tegemiseks vajalikud töövahendid ja tööalast täiendõpet tööandja kulul.
- Õigus saada tööpäevasisene vaheaeg einestamiseks ja puhkamiseks.
- Õigus saada hüvitist ületunnitöö, öötöö ja töö eest riigipühal.
- Õigus saada tasu ka siis, kui tööd ei anta töötajast mittetuleneval põhjusel.
- Õigus kasutada puhkust, sh põhipuhkus, õppepuhkus ja veel 9 puhkusevormi ning saada puhkusetasu või hüvitist töölepingu lõppemisel.
- Õigus keelduda lepingu täitmisest puhkuse, haiguse vms ajal.

Millal on tegemist töölepinguga?

Töölepingu seadus eeldab, et kui tööd tehakse tasu eest, siis on tegemist töölepinguga. Samal ajal kehtib põhimõte, et kui töö tegemiseks kohustatud isik on töö tegemise viisi, aja ja koha valikul olulisel määral iseseisev, siis ei ole tegemist töölepinguga. Eeltoodu tähendab, et kui poolte vahel tegelikult kokkulepitud töötingimuste järgi allub töötaja tööandja juhtimisele

ja kontrollile, on tegemist töölepinguga.

Tähelepanu tasub pöörata asjaolule, et kui poolte vahel tekib teenuse osutamise (töövõtu- või käsundisuhe vms) käigus või ka pärast selle lõppu eriarvamusi, kas nendevahelisele suhtele laieneb töölepingu seaduse regulatsioon või mitte, peab just väidetav tööandja tõendama, et poolte vahel ei olnud töölepingut, vaid muu võlaõiguslik kokkulepe. See tähendab, et töötamist võimaldanud isik peab tõendama, et poolte ühiseks tahteks oli teistsuguse sisuga lepingu sõlmimine. Ka riigikohus on otsustes seda põhimõtet korduvalt rõhutanud.

Lepingute eristamine

Lepingute eristamisel tuleb hinnata, kuivõrd on töö tegija (töötaja, töövõtja, käsundisaaja vms) otsustusvabadust piiratud – kas ta peab alluma töötamist võimaldanud isiku täpsetele juhtnõoidele või võib ta ise valida eesmärgi saavutamiseks sobivad meetmed, tuginedes oma teadmistele ja oskustele, ning kas ta peab täitma ülesandeid töötamist võimaldanud isiku poolt määratud ajal, kohas ja viisil. Samuti tuleb vaadelda, kellele kuuluvad töövahendid ja materjalid, kes kannab tööga seotud riskid, kas töötamist võimaldanud isiku poolt makstav tasu moodustab enamiku töötegija sissetulekust jms. Kõiki eelnimetatud asjaolusid tuleb vaadelda koos. Mida rohkem töötamist võimaldab isik kontrollib tööprotsessi ja töötegija tegevust, seda suurema tõenäosusega on poolte vahel tegu töösuhtetega.

Töölepingu eelised tööandjale:

- Töötaja teeb tööd isiklikult ja on tööandjaga alluvussuhtes.
- Töötaja lojaalsus: töötajal on kohustus ka eraldi kokkuleppeta hoida ärisaladust, mille sisu on tööandja talle teavitanud. Tööandjal on võimalik töötajaga kokku leppida kuni üheaastases konkurentsipiirangus ka pärast töölepingu lõppemist.
- Töötaja teeb kokkulepitud tööd ja täidab töö iseloomust tulenevaid kohustusi ning teeb tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal.
- Töötajal on kohustus osaleda oma tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks koolitusel.
- Töötaja teeb tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega.
- Tööandjal on õigus teada kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tal on õigustatud huvi.
- Töötaja kannab tööandjale tekitatud kahju eest varalist vastutust.

Kokkuvõttes võib öelda, et kui füüsiliselt isikult tellitakse tööd või teenust, on enne töö alustamist soovitatav kaaluda, kas tegu on pigem töösuhtetega või mitte. Kui töölepingu asemel vormistatakse poolte vahel muud liiki võlaõiguslik leping, oleneb sellest, et sellel suhtel on töösuhte iseloom, kvalifitseerub leping ikkagi töölepinguks koos kõigi sellega kaasnevate õiguste ja kohustustega. Sama olukord on ka sel juhul, kui kirjalik leping jäetakse sõlmimata – kui töötaja on tööle asunud ja suhtel on töösuhtele omased tunnused, loetakse poolte vahel sõlmituks just tööleping.