



## Mis juhtudel sõlmitakse tähtajaline tööleping?

*Neenu Pavel, Lõuna inspektsiooni tööinspektor-jurist*

**Iga aasta kevade hakul suureneb hüppeliselt hooajalistest tegevustest tingituna ajutiste töökohtade arv. Seetõttu on hea meelde tuleta- da, mida tähtajalise lepingu sõlmimine endaga kaasa toob.**

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 9 lõige 1 kohaselt võib tähtajalise töölepingu sõlmida, kui seda õigustavad tööajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused. Eelkõige näiteks töomahu ajutine suurenemine, hooajatöö või renditöö tegemine.

Tähtajalise töölepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, tähtaeg määratakse kuupäeva või teatava sündmuse saabumisega. Töölepingus tuleb lahti kirjutada, mis on tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjus ja kui kaua see kestab.

**Kui pooled ei ole neid olulisi tingimusi töölepingusse kirja pannud, eeldatakse, et vastavat kokkulepet ei ole sõlmitud ning tegemist on tähtajatu töösuhtega.**

Renditöötajaga on tähtajalise töölepingu sõlmimine õigustatud üksnes juhul, kui selle põhjuseks on tehtava töö ajutine iseloom kasutajaettevõttes endas.

### Vahel esinevad erilised nõuded

Mitmes seaduses esineb nõue, et kuigi töö ise ei ole ajutise iseloomuga, on tööandja kohustatud sõlmima tööleasujaga tähtajalise töölepingu. Selle eesmärgiks on tagada teatava ametiko-



Töö tegemiseks võib sõlmida erinevaid lepinguid.  
*Foto: SXC/Luiz Fernando Pilz*

ha täitmine võimalikult pädeva ja erialaselt kõrgel tasemel töötajaga regulaarsete konkursside korraldamise kaudu (näiteks muuseumide direktorid, kõrgkoolide rektorid, kliinikumi arstõppejõud jm).

Harukordne ei ole näiteks olukord, kus koolis õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat kandidaati. Selleks aga, et tunnid ei jääks andmata, võib direktor sõlmida kuni üheks aastaks tähtajalise töölepingu isikuga, kellel on vähemalt keskharidus ning vajalikud töökogemused. Aasta jooksul tuleb siiski korraldada ka uus avalik konkurss.

TLS § 9 lõige 2 lubab ajutiselt äraoleva töötaja asendamise ajaks sõlmida tähtajalise töölepingu kuni selle töötaja tööle naasmiseni. Siingi ei ole töö ajutise iseloomuga, vaid põhitöötaja on ajutiselt ära kas lapsepuhkuse, pikaajalise haiguse, õppepuhkuse vms tõttu — töö aga vajab tegemist.

## **Tähtajalise töölepingu sõlmimine peab olema põhjendatud**

Tööandja ei saa firma käigushoidmise ja ettevõtluse riske maandada töötajaga tähtajalise töölepingu sõlmimisega. Teatud ülesanded, nagu näiteks tegevuslubade ja tellimuste hankimine, rendi- ja muude töökorraldust toetavate lepingute sõlmimine jm, kuuluvad tööandja kohustuste hulka. Vaidlusele tähtajalise töölepingu sõlmimise õiguspärasuse üle lähenetakse juhtumipõhiselt ning tööandja peab suutma tõendada, et töö oli ajutine.

### **Tasub teada**

TLS § 10 kaitseb töötajat tähtajaliste töölepingute lõputu sõlmimise või pikendamise eest. Seega, kui pooled on sõlminud tähtajalise töölepingu samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või on tähtajalist lepingut pikendanud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul, loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks. Lepingute sõlmimist loetakse järjestikuseks, kui ühe töölepingu lõppemise ja järgmise töölepingu sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

**Lepingute järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirangut viie aasta jooksul ei kohaldata ajutiselt äraoleva töötaja asendamiseks või eriseaduse alusel sõlmitud tähtajalistele lepingutele.**

### **Tähtajalise töölepingu lõppemine**

Tähtaja saabudes lõpeb leping automaatselt, pooled ei pea teineteisele sellest ette teatama. Kui töötaja jätkab töö tegemist ka pärast tähtaja möödumist ning tööandja sellest teada saades teda viie tööpäeva jooksul minema ei saada, st ei väljenda omapoolset tahet töölepingu lõppemiseks, muutub töösuhe tähtajatuks.

Töösuhete lõppemist seoses tähtaja saabumisega ei takista asjaolu, et töötaja on rase või viibib lapsehoolduspuh-

kusel, haiguslehel, puhkusel või on valitud töötajate esindajaks. Eeldusel muidugi, et tähtajalise töölepingu sõlmimine on algusest peale olnud seaduspärane.

Kui töötaja on tähtaja saabumise momendil tööst eemal — näiteks lapsehoolduspuhkusel — oleks tööandjast mõistlik lisaks lõpparve õigeaegsele ülekandmisele töötajat siiski teavitada töösuhte lõppemisest ja soovi korral väljastada ka vorm „Tööandja tõend kindlustatule“, et töötaja saaks end töötukassas arvele võtta.

Siit tekib õigustatud küsimus — kui rasedal lõpeb tähtajaline tööleping enne rasedus-sünnituspuhkusele (dekreeti) jäämist, kas ta jääb siis hüvitistest ilma?

Sünnitushüvitist maksab Haigekassa ainult nendele naistöötajatele, kellel on sünnituslehe väljastamise momendil kehtiv töösuhe, kelle eest on tööandja maksnud sotsiaalmaksu ja kes on seega Haigekassas kindlustatud.

Kui töösuhe lõppes enne sünnituslehe algust ja rasedal ei olnud õigust sünnitushüvitisele, siis makstakse vanemahüvitist lapse sünnist kuni tema 18 kuu vanuseks saamiseni igas kuus eelmise kalendrikuu eest.

Täpsemalt on võimalik lugeda Sotsiaalkindlustusameti [kodulehelt](#).

### **Tähtajalise töölepingu ülesütlemine**

Tähtajaline tööleping sõlmitakse usus, et pooled täidavad oma kohustusi lojaalselt määratud ajani ja ennetähtaegne ülesütlemine peab olema erandlik. Seepärast ei saa töötaja TLS § 9 lõige 1 alusel sõlmitud tähtajalist töölepingut korraliselt TLS § 85 alusel 30-kalendripäevase etteteatamisega üles öelda. Töötaja saab tähtajalise töölepingu enne selle lõppemist üles öelda ainult erakorraliselt TLS § 91 alusel mõjuvate põhjuste olemasolul.

Korraliselt on tähtaja kestel võimalik tööleping üles öelda ainult äraoleva töötaja asendamiseks töölevõetutel.

### **Kas tähtajalise töölepinguga töötajat saab koondada?**

TLS § 9 lõikes 1 toodud alustel sõlmitud tähtajalise töölepinguga töötava isiku koondamine on tööandjale kõige kulukam. Tööandja peab talle TLS § 100 lõige 3 alusel maksma koondamishüvitist töötasu ulatuses, mida töötajal oleks olnud õigus saada, kui ta oleks töötanud kokkulepitud tähtajani. Äraolija asendamiseks võetud töötaja koondamisel seda kohustust ei teki.

**Tööandjal lasub kohustus teavitada tähtajalise töölepinguga töötajaid nende teadmiste ja oskuste vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping.**