



## **Kas tööandjal on õigus nõuda igasuguste jooksvate tööde tegemist?**

*Ülle Mustkivi, tööinspektor-jurist*

### **Tööinspektsiooni poole pöördus kodanik alljärgneva murega:**

*„Minu ametijuhendis on punkt, et lisaks seal loetletud tööülesannetele on kohustus täita otsese juhi poolt antavaid ühekordseid tööülesandeid. Kas see tähendab, et vahetusmeister võib nõuda minult igasuguste jooksvate tööde tegemist?“*

Selline sõnastus ei tähenda kindlasti seda, et töötaja peab täitma kõiki otsese tööjuhi korraldusi, vaid tööandja saab nõuda üksnes nende töökohustuste täitmist, mis on töölepingus kokku lepitud või mis tulenevad töö laadist.

Töölepingu seadus kohustab tööandjat teavitama töötajat tehtavatest tööülesannetest, mis võivad näiteks olla kirjas töölepingus või töölepingu juurde lisana kuulavas ametijuhendis. Tööülesannete kirjeldus peab olema piisavalt selge ja mõlemale poolele üheselt arusaadav. Töölepingus kokkulepitud tingimused on muudetavad üksnes poolte kokkuleppel.

Seadus näeb ette töötaja põhilised töökohustused, st töö tegemise kokkulepitud tingimustel ning tööandja korralduste täitmise. Töötaja peab lisaks kokkulepitud tööülesannetele täitma ka töö iseloomust tulenevaid kohustusi. Nt ei pea tööandja lisama juristi lepingusse kohustust olla kursis seadusandluse muudatustega, kuna selline kohustus tuleneb juba töö laadist.

Töösuhte käigus on tööandjal õigus nõuda töötajalt just sellist tööd nagu tööülesannete kirjelduses on kokku lepitud ning töötaja ei ole kohustatud tegema muud tööd (v.a juhul, kui ülesande/korralduse täitmine tulenes hädavajadusest, s.o olukorras, kus on tõsine oht tööandja varale või muule hüvele kahju tekkimiseks).

Seega kui otsene tööjuht annab korraldusi, mis ei tulene töölepingust, siis tuleb hinnata, kas tegemist on töötaja töö iseloomust tuleneva korraldusega või mitte. Kui töötaja leiab, et otsese juhi poolt antavad ülesanded ei ole seotud tavapärase tööülesannetega, siis on õigus nende täitmisest keelduda.

Kuna erimeelsused on tekkinud otsese tööjuhiga, siis soovitan pöörduda edasiste arusaamatuste vältimiseks tööandja poole ja paluda täpsustada Teie poolt täidetavad tööülesanded. Nimelt peab tööandja esitama töölepingu andmed (sh tööülesanded) heauskselt, selgelt ja arusaadavalt. Andmed tuleb sõnastada viisil, mis võimaldab töötajal neist üheselt aru saada.

Töösuhtes tekkinud eriarvamused tuleks proovida lahendada esmalt poolte läbirääkimiste käigus ning kui see tulemusi ei anna, saab oma õiguste kaitseks pöörduda töövaidlusorganisse.